

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT KOMPENSASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi pada kantor kecamatan Way Ratai, Pesawaran)



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Ilmu Ekonomi  
Syariah**

**Oleh:**

**MELI ANDRIANI**

**NPM : 1451010210**

**Jurusan : Ekonomi Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1440H / 2019M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT KOMPENSASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM**

**(Studi Kantor Kecamatan Way Ratai, Kabupaten Pesawaran)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi tugas–tugas dalam memenuhi syarat-syarat**

**Guna memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E) Dalam Ilmu**

**Ekonomi dan Bisnis Islam**



Dosen Pembimbing I : H. Samsyul Hilal, S.Ag., M.Ag

Dosen Pembimbing II : Muhammad Kurniawan, M.E.Sy

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1440H / 2019M**

## ABSTRAK

Produktivitas karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan kantor kecamatan Way Ratai, Kabupaten Pesawaran. Dengan adanya produktivitas kerja karyawan diharapkan akan memperoleh kontribusi bagi kantor kecamatan. Sehingga kantor kecamatan akan mampu menghadapi berbagai masalah yang terdapat di sekitar kantor kecamatan seperti tingkat absensi, keterlambatan dalam berkerja, restasi dalam berkerja. Selain masalah tersebut masalah yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah model kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan, dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dalam penelitian ini variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan tingkat kompensasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) di kecamatan Way Ratai, Pesawaran . Sampel yang diambil berjumlah 21 responden dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Alat analisisnya menggunakan SPSS 17.0 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, serta uji regresi berganda yakni meliputi koefisien determinasi, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F).

Berdasarkan penelitian ini didapatkan bahwa hasil analisis regresi secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan dan tidak signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menyatakan bahwa model kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dikecamatan Way Ratai dan tingkat kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil  $0.000 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat kompensasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan. Dan nilai R Square sebesar 0.672 menunjukkan besarnya variabel kepemimpinan dan variabel tingkat kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 67% sedangkan 33% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kepemimpinan dan tingkat kompensasi. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan. (seperti motivasi, kinerja karyawan dan inovasi).

**Kata kunci:** *Kepemimpinan Dan Tingkat Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan*





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin (Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 704030*

**PERSETUJUAN**

Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kantor Kecamatan Way Ratai, Kabupaten Pesawaran)**

Nama : **Meli Andriani**  
NPM : **1451010210**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**  
Jurusan : **Ekonomi Syariah**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan  
Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

**H. Samsul Hilal, S.A.g., M.Ag**

**Muhammad Kurniawan, M.E.Sy**

**NIP. 196909272001121001**

**NIP. 198605172015031005**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Ekonomi Syariah**

**Madnasir, S.E., M.Si**

**NIP. 19750424002121001**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 704030*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Way Ratai, Pesawaran)**, disusun oleh **Meli Andriani, NPM: 1451010210**, Jurusan **Ekonomi Syari'ah**, diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada:

Hari/Tanggal : Jum'at, 29 Maret 2019

Waktu : Jam 08:00-10:00

Ruangan : Ruang Sidang II

**TIM MUNAQOSYAH**

Ketua Sidang : Dr. Moh Bahrudin, M.Ag.

Penguji I : Femei Purnamasari, S.E., M.Si.

Penguji II : Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy

Sekretaris : Dimas Pratomo, S.E.i, M.E.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



**Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag.**  
NIP. 195808241989031003



## MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

*Artinya: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.*

**(Q.S As-Sujud Ayat 24)**



## PERSEMBAHAN

Puji Syukur Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat dan nikmat akal sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tua Tercinta, Ayahanda Sutarno dan Ibunda tercinta Resiati yang telah berjuang sehingga penulis bisa sampai sekarang, berdoa dan memberikan ridho serta dukungan semangat dengan penuh keikhlasan.
2. Kakakku Ratimin, Ratmini, Untuk adiku Dimas Sandaya, Muhammad arif fatcurohman yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan semangat serta memberikan dorongan demi keberhasilanku.
3. Keluarga Besarku yang tidak bisa disebut satu persatu terimakasih atas doa dan semangat yang selalu kalian berikan.
4. Teman-teman seperjuanganku” Yuni puapita, Putri novita sari, Pera anggraini, Siti aryanti, dwi agusma wati dan teman-teman kosan bapak sumarno” terimakasih atas semangat dan dukungan nya
5. Keluarga Besar Ekonomi Syariah, khususnya untuk kelas F Angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Almamater Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung yang menjadi dan akan selalu jadi kebanggaanku

## **Riwayat Hidup**

Meli Andriani, dilahirkan di Taman Sari, pada tanggal 08 maret 1995, anak ke tiga dari pasangan Sutarno dan Resiati. Penulis memiliki satu orang kakak laki-laki yang bernama Ratimin dan satu orang kakak perempuan yang bernama Ratmini dan satu orang adik yang bernama Dimas sanjaya.

Pendidikan penulis dimulai dari sekolah dasar (SD) Negeri 3 Way Ratai dan selesai pada tahun 2007. Lalu melanjutkan ke jenjang sekolah menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Padang Cermin selesai pada tahun 2010. Melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Padang Cermin selesai pada tahun 2013. Dan mengikuti pendidikan perguruan tinggi pada Fakultas FEBI , Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dimulai pada semester I pada Tahun ajaran 2014/2015.





## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga sampai saat ini penulis diberikan hidayah, rahmat, serta karunia-Nya dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Model Kepemimpinan Dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kecamatan, Way Ratai)”

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag, selaku rektor UIN Raden Intan Lampung. Yang selalu memotivasi mahasiswa untuk menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islam.
2. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Madnasir, S.E., M.Si selaku ketua jurusan ekonomi syariah yang senantiasa membantu para mahasiswa.
4. Bapak H. Samsyul Hilal, S.Ag., M.Ag dan Bapak Muhammad Kurniawan, M.E.Sy, selaku Pembimbing satu dan dua yang telah banyak meluangkan waktu dan memberi arahan dalam

membimbing serta memotivasi sehingga skripsi ini selesai.

5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
6. Kepada seluruh staff akademik dan pegawai perpustakaan yang memberikan pelayanan, baik dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain-lain.
7. Seluruh pegawai/karyawan Sriwijaya Air District Tanjung Karang.
8. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu semoga kita selalu terikat dalam Ukhwah Islamiyah.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan waktu, dan kemampuan yang peneliti miliki. Untuk itu para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi hasil penelitian ini. Peneliti berharap hasil penelitian ini akan menjadi sumbangan yang berarti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Khususnya ilmu-ilmu keislaman di abad modern.

Bandar Lampung, Februari, 2019

**Meli Andriani**  
**NPM.1451010210**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii

## BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang .....	4
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
F. Batasan masalah .....	12

## BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
1. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
3. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
4. Manajemen sumber daya insani .....	25
B. Kepemimpinan .....	
1. Pengertian Kepemimpinan .....	27
2. Teori – Teori Kepemimpinan .....	29
3. Fungsi Kepemimpinan .....	30
4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kompensasi .....	32
5. Indikator kepemimpinan .....	33

6. Kepemimpinan Dalam Islam.....	35
C. Tingkat kompensasi	
1. Pengertian Kompensasi.....	39
2. Tujuan kompensasi.....	42
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi .....	45
4. Pengaruh tingkat kompensasi terhadap produktivitas.....	47
5. Indikator – indikator tingkat kompensasi.....	50
6. Kompensasi menurut perspektif ekonomi islam .....	52
D. Produktivitas Kerja	
1. Pengertian pengertian produktivitas.....	53
2. Pengukuran produktivitas .....	55
3. Peningkatan produktivitas .....	57
4. Indikator – indikator produktivitas.....	60
5. Produktivitas dalam islam.....	62
E. Kajian pustaka .....	64
F. Kerangka berfikir .....	66
G. hipotesis .....	67

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian	
1. Jenis Penelitian .....	68
2. Sifat Penelitian .....	69
B. Sumber Data.....	69
C. Teknik Pengumpulan Data .....	70
1. Observasi .....	70
2. Wawancara.....	71
3. Angket (Kuisoner) .....	71
4. Dokumentasi .....	72
D. Populasi dan Sampel .....	72
E. Devinisi Operasional Variabel .....	75
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	76
1. Uji Validitas .....	76
2. Reliabilitas.....	77
3. Uji normalitas.....	78
G. Alat Uji Hipotesis	
1. Uji Regresi Linear berganda .....	78
2. Uji f (silmutan).....	79
3. Uji Statistik t .....	80
4. Koefisien Determinasi( $R^2$ ).....	80

### **BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**



A. Sejarah Dan Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	82
B. Visi Misi Perusahaan dan Penjabaran .....	85
C. Gambaran Karakteristik Responden .....	86
D. Gambaran Distribusi Jawaban Responden .....	89
E. Analisis Data .....	92
1. Uji Kualitas Data	
a. Uji Validitas .....	92
b. Uji Reabilitas .....	94
c. Normalitas .....	96
2. Uji Hipotesis	
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	97
b. Uji f (simultan) .....	99
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	101
d. Uji t (parsial) .....	103
F. Pembahasan Hipotesis .....	104

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	115
B. Saran .....	116

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

1. Data Kecamatan Way Ratai Tahun 2017 .....	86
2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	90
3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	91
4. Klasifikasi Responden Berdasarkan jabatan .....	92
5. Distribusi Jawaban Kuesioner Responden .....	93
6. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Model Kepemimpinan) .....	97
7. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Tingkat Kompensasi) .....	97
8. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Karyawan).....	98
9. Hasil Uji Reabilitas X1 (Model Kepemimpinan).....	99
10. Hasil Uji Reabilitas X2 (Tingkat Kompensasi) .....	99
11. Hasil Uji Reabilitas Y (Produktivitas Karyawan).....	100
12. Hasil uji normalitas metode Grafik P-plot .....	100
13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	101
14. Hasil Uji F Silmutan .....	103
15. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).....	105
16. Hasil Uji Statik t.....	107



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Blanko Konsultasi
2. Surat Riset
3. Surat Balasan Riset
4. Surat Kerja sidang munaqosah
5. Kuesioner Penelitian
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan
10. Hasil Uji Validitas
11. Hasil Uji Reabilitas
12. Hasil Uji regresi Linier Berganda
13. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )
14. Hasil Uji Statistik t
15. Hasil Uji F (silmutan)
16. Hasil Kuesioner Penelitian
17. Tabel t
18. Tabel r
19. Tabel f

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam proposal ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca. Oleh karena itu, untuk menghindari kesalahan tersebut diperlukan adanya pembatasan terhadap arti kalimat dalam proposal. Dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud. Adapun judul ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”** Studi pada kantor kecamatan Way Ratai, Kabupaten Pesawaran”.

Maka terlebih dahulu ditegaskan hal – hal yang terkandung dalam judul tersebut:

**Pengaruh** adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu ( orang. Benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

**kepemimpinan** merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain .<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Uswatun K, *Kamus Bahasa Lengkap Indonesia*, Cetakan Pertama (Jakarta: Kawah Media, 2014), h. 508.

<sup>2</sup>Veithzal Rival Zainal, Muliaman Drmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat ( Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 2014), h. 42.

**Tingkat kompensasi** adalah Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok, seperti: upah, gaji, dan kompensasi variabel, seperti: insentif, dan bonus.<sup>3</sup>

**Produktifitas** adalah kemampuan untuk menghasilkan suatu daya produk.<sup>4</sup>

**Ekonomi Islam** adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuh kebutuhan yang terbahas didalam rangka syariah islam.<sup>5</sup>

Dari beberapa penjelasan diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan dari judul skripsi tersebut adalah suatu penelitian mengenai kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan perspektif ekonomi islam. (studi pada kantor kecamatan Way Ratai, Pesawaran).

---

<sup>3</sup>Bangun, Wilson,*Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Erlangga, 2012), h. 255

<sup>4</sup>Departemen Pendidikan Nasional,*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Empat (Jakarta: PT Gramedia 2008), h. 103

<sup>5</sup>Rival Veithzal, Andi Buchari,*Ekonomi Islam*, Edisi Satu, Cetkn Kedua, (Jakarta: Bumi Aksara,2013), h. 1.



## B. Alasan memilih judul

Dalam penelitian ini yang menjadi alasan mendasar dalam memilih judul ini adalah:

1. Secara objektif

Karena ingin mengetahui hubungan kepemimpinan dan Tingkat kompensasi seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan kantor Kecamatan Way Ratai.

2. Secara subjektif

- a. Judul yang diajukan sesuai dengan bidang keilmuan yang sedang penulis pelajari saat ini, yaitu berhubungan dengan jurusan ekonomi islam serta memberikan penambahan dalam mengembangkan wawasan, sehingga akan menambahkan literature kajian.
- b. Penulis optimis bahwa penelitian dapat terselesaikan. Hal ini didukung dengan tersedianya literature diperpustakaan ataupun sumber lainnya seperti artikel, jurnal, dan data – data yang dibutuhkan dari dinas sosial.

### C. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan *leading* merupakan bagian penting dan salah satu fungsi dari manajemen. tetapi tidak bisa disamakan dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar berkerja dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. kepemimpinan yang dilihat sebagai kedudukan merupakan suatu kompleks dari hal – hal dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau badan. Tetapi kepemimpinan yang dilihat sebagai suatu proses merupakan tindakan yang dilakukan seseorang atau badan yang menimbulkan aktivitas dari para bawahan.

Kepemimpinan memberikan indikasi bahwa bagaimana manajer mengarahkan dan mempengaruhi para bawahan, bagaimana cara agar orang – orang melakukan tugas – tugasnya. Dengan menciptakan suasana yang tepat, manajer membantu para bawahan untuk berkerja sebaik – baiknya. Kepemimpinan termasuk didalam pergerakan ( *actuating*) yaitu melakukan pergerakan dan memberikan motivasi pada bawahan untuk melakukan tugas – tugasnya.<sup>6</sup>

Menurut hasil penelitian Edwin Ghisella, dimana beliau menunjukan sifat – sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan yang efektif adalah sebagai berikut: kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas, pelaksanaan fungsi – fungsi manajemen, kebutuhan akan

---

<sup>6</sup> Efendi, Usman, *Azas Manajemen*, ( Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h. 181.

prestasi dalam bekerja, mencakup pencarian tanggung jawab dan kegiatan sukses, kecerdas mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir, tegas atau kemampuan untuk dapat membuat keputusan, kepercayaan diri yang mampu menghadapi masalah.<sup>7</sup>

Oleh karena itu, setiap pemimpin akan terus berusaha untuk mengoptimalkan perkembangan organisasi atau kantor pemerintahan agar bisa membawa organisasi atau kantor pemerintahan yang dipimpinnya, pada kondisi yang lebih baik lagi. ada pun indikator untuk mengukur kepemimpinan yang terdapat pada pemimpin suatu organisasi. Hal ini juga berfungsi untuk mengetahui kinerja pemimpin serta semua pihak yang berkepentingan.

Ada pun indikator dalam penilaian kepemimpinan dalam suatu kantor pemerintahan, yaitu : 1). Takwa, 2). Adil, 3). ramah, 4). Memiliki Integritas Tinggi, 5). Berjiwa motivasi, 6). Menjadi teladan bagi karyawan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pemimpin dalam memimpin organisasi atau kantor pemerintahan. sumber daya manusia sangat penting bagi suatu kantor pemerintahan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif dan tercapai tujuan kantor pemerintahan tersebut.

---

<sup>7</sup>*Ibid*, h. 186



Sumber daya manusia di kantor pemerintahan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan layanan kantor pemerintahan tersebut. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama kantor pemerintah agar dapat memberikan layanan publik secara maksimal. Keberhasilan kantor pemerintahan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik sangatlah bergantung pada kepemimpinan dan tingkat kompensasi tenaga kerja yang ada di kantor pemerintahan tersebut.

Pada prinsipnya seorang pemimpin harus bertanggung jawabkan, sebagaimana firman ALLAH SWT ekonomi islam memandang model Kepemimpinan merupakan proses pengaruh dan mempengaruhi aktivitas – aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota – anggota kelompok.<sup>8</sup> Dalam islam, kepemimpinan managerial sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al – Sajadah, ayat 24.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

*Artinya: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.*

ALLAH SWT. Berfirman tentang Nabi Musa as bawasannya ia telah diturunkan kepadanya kitab taurat yang dijadikannya petunjuk bagi Bani Israil dan diantara Bani Israil sendiri Allah menjadikan pemimpin – pemimpin yang menunjun umatnya ke jalan yang benar dan lurus.

<sup>8</sup>Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen*, (Jakarta: Pt Rineka), h. 308.

Mengajak mereka bertaat kepada ALLAH dan mengajarkan amal perbuatan yang baik, menyuruh bersikap yang ma'ruf dan melarang perbuatan yang mungkar. ALLAH berfirman, bahwa karna kesabaran mereka melaksanakan perintah – perintah ALLAH dan menjauhi larangan – larangannya dan karena kepercayaan dan iman mereka yang mantap sehingga menjadi keyakinan yang tidak tergoyahkan kepada wahyu ALLAH dan KITAB sucinya, maka ALLAH karuniakan kepada mereka kedudukan sebagai pemimpin dan imam bagi umat mereka.<sup>9</sup>

Berikut ini merupakan data karyawan Kecamatan Way Ratai yang memiliki 22 karyawan.

**TABEL 1.1**  
**Daftar Pegawai Kecamatan Way Ratai Kabupaten Pesawara**

No	Nama	Jabatan
1	Solhan Khairi S.Pd	Camat
2	C. Purnomo	Sekertaris Camat
3	Herpan S.Pd	Kasi Trantib
4	Eri Pribadi Putra S.E	Kassubag Keluarga
5	Agus Susanto S.Ag	Staf
6	Ruwadi	Staf
7	SusalitCokro Aminoto	Staf
8	Ujang Saipudin	Staf
9	Veggi	Staf
10	Dewi Pertiwi	Staf
11	Intan cahyani	Staf
12	Richat	Staf
13	Sutarno	Tenaga kontrak
14	Surono	Tenaga Kontrak
15	Kojar	Tenaga Kontrak
16	Ade Rahma Utami	Tenaga Kontrak
17	Yulis Trisnani A.Md	Tenaga Kontrak
18	Joko Santoso	Sat.Pol.Pp
19	M. Baheramsyah	Sat.Pol.Pp
20	Asep Riyanto	Sat.Pol.Pp
21	Edmon irawan	Sat. Pol.Pp

<sup>9</sup>Salim Bahreisy dan Said Bahreisy, “Tafsir Ibnu Kasir”, (Surabaya: Pt Bina Ilmu Offset).  
H. 288.

Kecamatan Way Ratai merupakan Pemekaran dari Kecamatan Padang Cermin, dimana Kecamatan Padang Cermin terbentuk pada bulan September Tahun 1920 dengan Asisten Demang Pertama yang bernama Muhammad Ali masuk ke Residensi Teluk Betung, baru setelah merdeka menjadi Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan UU Nomor 33 Tahun 2007 Tanggal 12 Juli 2007 Kecamatan Padang Cermin menjadi wilayah Kabupaten Pesawaran hasil pemekaran dari Kabupaten Lampung Selatan.

Seiring dengan perjalanan waktu Kabupaten Pesawaran memekarkan Kecamatan Padang Cermin menjadi Kecamatan Way Ratai, dasar pembentukan Kecamatan Way Ratai Perda Nomor: 12 Tahun 2014 Tanggal 20 Oktober 2014 dengan Camat Pertama Drs. IHSAN BASRI. Adapun Kecamatan Way Ratai terbagi menjadi 10 Desa dan 1 Desa Persiapan Pemekaran dari Desa Wates Way Ratai terdiri dari : Desa Bunut, Desa Bunut Seberang, Desa Wates Way Ratai, Desa CeringinAsri, Desa Sumber Jaya, Desa Mulyo Sari, Desa Poncorejo, Desa Gunung Rejo, Desa Pesawaran Indah, Desa Harapan Jaya.<sup>10</sup>

Berdasarkan data diatas, jabatan yang sudah dimiliki masing – masing karyawan. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan pendidikan, pelatihan, motivasi guna memberikan pengetahuan tentang tugas – tugas yang terdapat dalam tiap jabatan. Selain hal tersebut faktor

---

<sup>10</sup>Wawancara karyawan kecamatan Way Ratai, 23 november 2018



yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah tingkat kompensasi yang ada didalam kantor kecamatan tersebut. Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan karyawan atas pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan kantor kecamatan tersebut. kompensasi meliputi imbalan finansial dan gaji terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti distribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya, memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yaitu berarti menghasilkan, dan *productivity : having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah ketercapaian tujuan organisasi tersebut. Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini<sup>11</sup>.

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan Kantor Kecamatan

---

<sup>11</sup>Somdang P. Siagian, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi 1, Cet 1, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, h. 265.

Way Ratai Kabupaten Pesawaran, adapun faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, apabila prestasi kerja mereka bagus maka akan memperoleh kompensasi yang besar tingkat absensi, kedislipinan, keterampilan, dan Tingkat perputaran karyawan.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di kantor kecamatan way ratai. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan akan memperoleh kompensasi yang besar bagi kantor kecamatan, sebaliknya jika produktivitas kurang bagus maka kompensasi yang diterima juga kecil. sehingga kantor kecamatanway ratai akan mampu menghadapi persaingan dan berbagai kondisi masalah dalam lingkungan kantor kecamatan way ratai seperti tingkat absensi, keterlambatan dalam berkerja dan prestasi dalam berkerja.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan persektif ekonomi islam pada kantor kecamatan way ratai yang masih terlaksana untuk proses jangka panjang dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kepemimpinan Dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam. (Studi Pada Kantor Kecamatan Way Ratai, Pesawaran).**

#### **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan kecamatan Way Ratai?
2. Bagaimana pengaruh tingkat kompensasi terhadap meningkatkan produktivitas kerja karyawan kecamatan Way Ratai?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan kecamatan Way Ratai perspektif ekonomi islam?

#### **E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan penelitian

Sesuai dengan perumusan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan kantor kecamatan Way Ratai dalam perspektif Ekonomi Islam.
- b. untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap kesejahteraan karyawan kantor kecamatan Way Ratai dalam perspektif Ekonomi Islam.



## 2. Manfaat Penelitian

### a. Bagi kantor kecamatan Way Ratai

Memberikan masukan pemikiran yang bermanfaat bagi praktisi perkantoran tentang manajemen sumber daya manusia syariah yang profesional agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik.

### b. Bagi peneliti

1. Membangun relasi dan memiliki peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat yang bersangkutan.
2. Sebagai referensi penelitian selanjutnya.

## F. Batasan Masalah

Untuk menghindari penelitian pembahasan yang tidak meluas agar penelitian dapat dilakukan secara mendalam penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi oleh responden yaitu karyawan kantor kecamatan Way Ratai.
2. Pembahasan dikhususkan pada kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Unsur (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang di sebut manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.<sup>1</sup> Persamaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan manajemen personalia adalah:

1. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikaji secara makro sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
2. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan atau (*asset*) utama organisasi jadi harus dijaga dengan baik, sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
3. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pendekatannya secara modern dan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

---

<sup>1</sup>Melayu S. P Hasibuan, *op.cit.* h.10.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana. Pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat – alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat – alat perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran karyawan tidak ikut serta. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan pemikiran yang heterogen yang dibawa dalam organisasi.

Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

1. Drs. Malayu, S. P hasibuan

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) terdiri dari perencanaan, pengorganisasia, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kopetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Tujuanya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentasi tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapat kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan untuk memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan

selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapat pajak.

2. Edwin B. Flippo

Manajemen personalian adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari perencanaan, pengembangan, kopemsasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksu terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

3. Dale Yoder

Manajemen personalian adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam perkerja atau hubungan kerja mereka.<sup>2</sup>

4. Andrew F. Sikula

Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang – orang dalam perusahaan. Implementasi tenaga kerja manusia adalah pengandaan, pemeliharaan, penempatan, indrokrtrinasi, latihan dan pendidikan sumber daya manusia.

5. Jhon B.Miner Dan Mary Green Miner<sup>3</sup>

Manajemen personalian didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan penerapan dan menilai kebijakan – kebijakan prosedur – proseduk, metode – metode, program – program.yang berhubungan individu karyawan dalam organisasi.

---

<sup>2</sup>*Ibid*, h. 11.

<sup>3</sup>*Ibid*, h. 11.



## 6. Michel J. Jucius

Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian bermacam – macam fungsi pengandaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa.<sup>4</sup>

Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba menyimpulkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan manajemen personalian adalah mengatur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi – fungsinya agar dapat berkerja secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia di bedakan menjadi beberapa bagian yaitu:

#### a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

#### b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menepatkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Lalu siapakan yang disebut karyawan

---

<sup>4</sup>*Ibid*, h. 12.

itu? Karyawan adalah penjual jasa ( pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.<sup>5</sup>

Posisi karyawan dalam perusahaan dibedakan atas:

1) karyawan *operasional*

karyawan *operasional* adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2) Karyawan *manajerial*

Karyawan *manajerial* adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai perintah.

3) Pemimpin dan *manajer*

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam perusahaan agar mau berkerjasama dan berkerja efektif sesuai

---

<sup>5</sup>*Ibid*, h. 12.

dengan perintahnya. Asas – asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten, adil dan jujur. Komponen sumber daya manusia meliputi pengusaha (pemimpin), karyawan yang mempunyai tugas dan kewajiban masing – masing dalam menjalankan perusahaannya.

### 1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Husein Umar mengemukakan hal tersebut meliputi : <sup>6</sup>

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya manusia

Berikut pengertian dan cakupan fungsi-fungsi tersebut :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan

---

<sup>6</sup>Wahyuni Alimuddin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas karyawan Pada Pt. Bakrie Telecom Area Makassar", skripsi (Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Hasanuddin Makassar : 2012), h. 13.

efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus-menerus.

Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Perencanaan yaitu usaha untuk memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah di sini bahwa betapa besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, Manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien.<sup>7</sup>
- b. Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antarunit kerja secara horizontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditempatkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap karyawan dapat memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan

---

<sup>7</sup>*Ibid*, h. 13.

menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.

- d. Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki yang saling bekerja sama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

## 2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari



Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut. Fungsi operasional meliputi:

- a. Fungsi Pengadaan (*Procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang terpenting di sini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas yang hendak dilaksanakan.<sup>8</sup>
- b. Fungsi Pengembangan (*Development Function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima oleh perusahaan, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerjasebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut manajer agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.
- c. Pemberian Balas Jasa (*Compensation Function*) adalah usaha untuk menghargai usaha karyawan terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penilaian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi karyawan yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja disebabkan mereka kurang diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan

---

<sup>8</sup>*Ibid*, h. 14.

segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

- d. Fungsi Integrasi (*Integration Function*) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu perusahaan bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.<sup>9</sup>
- e. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance Function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- f. Fungsi Separasi (*Separation Function*) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pengadaan pekerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi *pensiun* kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan. Berkaitan dengan uraian di atas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat terpisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan

---

<sup>9</sup>*Ibid*, h. 14.

dan dikembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetapsaja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai. Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan<sup>10</sup>.

#### 1.4. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan dan ilmu pengetahuan, tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan, manajemen sumber daya manusia sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja antara dua organisasi atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. Manajemen ini pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri. Para ahli mengembang manajemen sumber daya manusia menjadi bidang studi yang

---

<sup>10</sup>*Ibid*, h. 14.

khusus peranan yang mempelajari hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. penyesuaian manajer terhadap karakteristik - karakteristik tersebut.

Mengingat sangat pentingnya peran SDM bagi kepentingan organisasi, maupun kepentingan pribadi, maka pengembangan SDM dan peningkatan kualitas SDM dalam setiap organisasi merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh setiap manajer. Dalam hal ini pengembangan dan peningkatan diri oleh setiap orang (SDM), dalam rangka mencapai tujuan pribadi, maupun tujuan organisasi secara optimal.

### **1.5. Manajemen Sumber Daya Insani**

Sumber daya insani (manusia) yang islam, tujuan pelatihan dan pengembangan masih ditambah lagi untuk pembentukan karakter yang islami dengan mengacu pada SAFT, sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah keterampilan pekerjaan pelatihan akan meningkatkan ilmu pengetahuan adalah yang sangat diutamakan dalam Al – Qur'an sehingga ayat pertama kali yang diturunkan adalah perintah untuk membaca (iqra) dengan membaca secara luas berarti juga belajar menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya dapat ditafsirkan bahwa umat disuruh untuk menjadi profesional, karena inilah hasil akhir dari membaca, memahami, dan mengaplikasikan apa yang telah dipahami tersebut.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup>Lukman Hakim, *Prinsip- Prinsip Ekonomi*, (Bandung: Erlangga, 2012), h. 197.

tujuan dan tanggung jawab organisasi, menurut ajaran islam, dibentuknya organisasi adalah dalam rangka memerhatikan tanggung jawab social dalam islam selain tanggung jawab pribadi. Masalah tanggung jawab social selain dibebankan kepada Negara, juga dibebankan para pengusaha. Tanggung jawab social dalam hal ini menunjuk ada kewajiban sebuah organisasi untuk melindungi dan memberi kontribusi kepada masyarakat di lingkungannya.

Pelaku organisasi merujuk pada orang – orang dan atau organisasi yang dipengaruhi oleh tindakan – tindakan organisasi. Etika atau akhlak dapat mempengaruhi bagaimana perusahaan berhubungan dengan para pekerja, bagaimana pekerja berhubungan dengan perusahaan, dan bagaimana perusahaan berhubungan dengan pelaku ekonomi lain. Hubungan perusahaan dengan pekerja.<sup>12</sup>

Manusia diciptakan sebagai makhluk yang paling sempurna diantara makhluk lainnya, dengan dibekali nafsu, naluri, akal, dan hati. Meskipun demikian manusia sering kali memiliki keterbatasan dalam memanfaatkan kemampuan yang dimiliki sehingga tidak mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal. Misalnya, keterbatasan ilmu dan teknologi yang dikuasai manusia menyebabkan mereka hanya mampu mengolah sebagian kecil dari kekayaan alam atau mengelolanya secara tidak optimal sehingga tidak cukup memberikan kesejahteraan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup>*Ibid*, h. 197.

<sup>13</sup>Pusat Pengkajian Dan Pengembang Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, ( Jakarta: Rajawali Pres, 2013), h. 8.



## B. Kepemimpinan

### 2.1. Pengertian kepemimpinan

Pada suatu organisasi, pimpinan merupakan unsur terpenting, karena memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai tujuan.

Kepemimpinan *leading* merupakan bagian penting dan salah satu fungsi dari manajemen. tetapi tidak bisa disamakan dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar berkerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. kepemimpinan yang dilihat sebagai kedudukan merupakan suatu kompleks dari hal – hal dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau badan. Tetapi kepemimpinan yang dilihat sebagai suatu proses merupakan tindakan yang dilakukan seseorang atau badan yang menimbulkan aktivitas dari para bawahan.

Kepemimpinan memberikan indikasi bahwa bagaimana manajer mengarahkan dan mempengaruhi para bawahan, bagaimana cara agar orang – orang melakukan tugas – tugas yang sesuai. Dengan menciptakan suasana yang tepat, manajer membantu para bawahan untuk berkerja sebaik – baiknya. Kepemimpinan termasuk didalam pergerakan (*actuating*) yaitu melakukan pergerakan dan memberikan motivasi pada bawahan untuk melakukan tugas – tugasnya.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Efendi, Usman, *op.cit.* h.181.

Menurut Griffin dan Ebert (1998), kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lindsay dan Patrick dalam membahas “Mutu Total dan Pembangunan Organisasi” mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya merealisasikan tujuan perusahaan dengan memadukan kebutuhan para individu untuk terus tumbuh berkembang dengan tujuan organisasi.<sup>15</sup>

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu upaya dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi melalui orang lain dengan cara memberikan motivasi agar orang lain tersebut mau melaksanakannya, dan untuk itu diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan individu para pelaksana dengan tujuan perusahaan. Lingkup kepemimpinan tidak hanya terbatas pada permasalahan internal organisasi, melainkan juga mencakup permasalahan eksternal. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai manifestasi dari pengaruh yang melekat pada jiwanya. Pengaruh tersebut ada yang dibentuk oleh persyaratan formal dan ada yang merupakan pembawaan jiwanya. Pembentukan pengaruh kepemimpinan dapat bersifat natural, yaitu tidak diciptakan, tetapi merupakan bakat bawaan yang telah melekat dengan sendirinya.

---

<sup>15</sup>Sunarji Harahap, ” Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan ”, jurnal, Human Falah: Volume 3. No. 2 (Juli – Desember 2016), h. 253.

## 2.2. Teori-teori kepemimpinan

Teori – teori kepemimpinan yang berkembang yaitu sebagai berikut:

- a. *Teori genetic*, yaitu kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader*: seseorang dapat menjadi pemimpin karena dibuat atau dididik untuk itu (*leaders were borned and not made*). Teori ini banyak ditentang para ahli karena bakat seseorang sangat tipis jika berkaitan dengan kepemimpinan.
- b. Teori sosial, teori yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of the group*) menurut teori ini sukses tidaknya kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat – sifat yang ada pada seseorang, tetapi justru yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat – sifat dan ciri – ciri kelompok yang dipimpinnya.
- c. *Teori situasional* suatu teori yang berpandangan bahwa kepemimpinan sangat bergantung pada situasinya. Seorang kiai dapat menjadi pemimpin yang berpengaruh pada santrinya yang diasuh dipondok pesantren yang dipimpinnya. Semua santri taat dan patuh pada perintahnya. Akan tetapi, ketika kiai tersebut menjadi kepala desa di wilayahnya, masyarakat yang dipimpinnya banyak yang menentang, karena mereka bukan santri, dan semua kalangan meminta kiai tersebut kembali kepondok pesantren yang dipimpinnya. Teori ini tidak hanya melihat kepemimpinan dari

sudut pandang yang bersifat psikologis dan sosiologis, tetapi juga atas ekonomi dan politik.<sup>16</sup>

- d. *Teori ekologis*, suatu teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan penggabungan antara bakat alami yang sudah ada sejak lahir dengan pendidikan dan penelitian yang intensif. Teori ini tidak menolak adanya sumber natural kepemimpinan, tetapi sumber struktural pun sangat membantu terbentuknya seseorang pemimpin yang fungsional dan berpengaruh.

### 2.3.Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok organisasi masing – masing. Pemimpin memiliki peran yang penting dalam kehidupan manusia, baik sebagai individu, dalam lingkungan keluarga, masyarakat maupun dalam kehidupan bernegara. Diantara peran – peran yang penting dari pemimpin adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin adalah pelaku utama yang memberikan contoh dalam melaksanakan berbagai tugas atau program yang telah direncanakan dan disepakati bersama.
- b. Pemimpin memiliki wawasan yang luas dalam merencanakan berbagai program dan membercarakan dengan semua stafnya.

---

<sup>16</sup>Anton Athoillah, *Dasar – Dasar Manajemen*, (bandung: pustaka setia, 2010), h.194.

- c. Pemimpin yang membuat rencana juga memiliki kepandaian yang profesional tantang semua yang direncanakan sehingga ia sebagai seseorang yang ahli dibidangnya.
- d. Pemimpin harus berperan sebagai representasi dari semua bawahannya. Citra sebuah organisasi, keluarga, bangsa, dan negara, termasuk lembaga pendidikan, berada ditangan pemimpinnya.
- e. Pemimpin sebagai pengontrol dan pengawasan semua aktivitas bawahannya.
- f. Pemimpin bersifat tegas dan konsuen denga janji - janjinya sehingga bawahannya menaruh kepercayaan yang besar terhadapnya.<sup>17</sup>

Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi, ” kepemimpinan merupakan seseorang yang bisa mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku pemimpin yang mempengaruhi bawahan. Macam-macam Kepemimpinan menurut teori *path-goal* versi House (Suwatno & Priansa) antara lain:

#### 1) Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pemimpin mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan,

---

<sup>17</sup>*Ibid*, h. 169.



dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

## 2) Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

## 3). Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

## 4). Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.<sup>18</sup>

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang digunakan oleh pemimpin yang diterapkan untuk memimpin karyawan yang berkerja di perusahaan dengan macam – macam gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

## 2.4. Pengaruh kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Thoha mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan

---

<sup>18</sup>Febri Arin Putra Dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 40 No.2 ( November 2016), h. 82.

karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.<sup>19</sup>

Sejalan dengan Robbins yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasitersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan.<sup>20</sup>

## 2.5. Indikator Kepemimpinan

Diibaratkan kepala bagi sebuah badan, pemimpin adalah otak yang mengatur semua gerakan anggotanya. Karena itu pemimpin harus cerdas, lebih dari itu harus jujur dan adil. Indikator dalam mengukur kepemimpinan dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut:

### a. Memiliki Integritas Tinggi,

integritas adalah kewibawaan, integritas sebagai kebutuhan hidup setiap individu. Aspek integritas merupakan sebagian dari akhlak mulia yang diajarkan oleh Islam. Jadi seorang pemimpin harus memiliki integritas tinggi untuk memimpin sebuah perusahaan atau sebuah industry, dengan memiliki integritas tinggi dan memiliki akhlakmulia

<sup>19</sup>Thoha M, *Kepemimpinan alam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Press, 2010), h. 36.

<sup>20</sup>Robbins S, *Manajemen*, (Jakarta : PT. Grafindo, 2007), h. 19.

diharapkan karyawan yang dipimpinnya dapat pula memiliki sifat integritas dan akhlak mulia dalam melakukan pekerjaannya.<sup>21</sup>

b. Takwa,

yang dimaksud dengan takwa ialah melaksanakan segala suruhan Allah dan menjauhi segala larangan-Nya. Maka seorang pemimpin harus memiliki sifat takwa kepada Allah, karena dengan sifat takwa tersebut pemimpin akan selalu berfikir ulang ketika akan melakukan hal yang tidak baik karena selalu mengingat bahwa apa yang dikerjakannya selalu dilihat oleh Allah Swt.

c. Keteladanan, (menjadi teladan bagi karyawannya)

untuk diikuti dalam membentuk dan mempunyai integriti. Namun, selalu gagal karena tokoh yang diambil itu ternyata banyak kelemahannya. Sebagai orang Islam sudah sepatutnya tidak gagal sekiranya tokoh yang dipilih itu berdasarkan panduan Allah. Adapun tokoh yang ditunjukkan oleh Allah tidak lain melainkan hanyalah Junjungan Besar Nabi Muhammad Saw. maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki sifat keteladanan seperti yang dimiliki Nabi Muhammad Saw. Sifat utama yang dimiliki seorang pemimpin ialah:<sup>22</sup>

1. Amanah,

yaitu bekerja dengan penuh kesadaran bahwa jabatan yang dipegang adalah amanah yang diterima atas permintaan atau kehendak

---

<sup>21</sup>Veithzal rivai, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers: 2014), h. 233

<sup>22</sup>*Ibid*, h. 233.

sendiri setelah janji untuk melaksanakannya dengan sempurna diberikan dan diucapkan

2. Benar,

yaitu melakukan yang benar dalam segala perkara. Benar pada niat, benar padaperbuatan, benar pada perkataan. Setiap pemimpin dan karyawan hendaklah mempunyai niat benar ketika menjalankan apa pun tugas yang diberikan semata-mata karena Allah.

3. Adil

seorang pemimpin atau karyawan mestilah adil dalam menjalankan tugas yang diamanahkan. Maksud adil ialah, meletakkan sesuatu pada tempatnya. Seorang pemimpin harus adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya dan seorang karyawan harus adil dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>23</sup>

Berdasarkan indikator tersebut seorang pemimpin harus memiliki sifat yang terdapat diatas karna seorang Pemimpin memiliki peran yang penting dalam kehidupan manusia, baik sebagai individu, maupun dalam lingkungan keluarga, masyarakat, maupun dalam organisasi.

## 2.7. Kepemimpinan Dalam Islam

### a. Hakikat Kepemimpinan Dalam Islam

Dalam ajaran islam sesungguhnya seseorang imam (pemimpin) itu diproyeksikan untuk mengambil alih peran *nubuan* (kenabian) dalam menjaga agama dan mengatur dunia. Pemberian jabatan *imamah*

---

<sup>23</sup>*Ibid, vernitarivai*, h. 233.

(kepemimpinan) kepada orang yang menjalankan tugas umat manusia adalah wajib berdasarkan *ijma' ulama*.<sup>24</sup>

Apakah wajib pengangkatan imam ( pemimpin) itu, berdasarkan akal atau syariat ada beberapa pendapat dalam masalah ini. Beberapa ahli berpendapat bahwa, pengangkatan *imam* ( pemimpin) hukumnya wajib berdasarkan akal, sebab watak orang – orang berakal mempunyai kecerendungan untuk tunduk kepada *imam* ( pemimpin ) yang melindungi mereka dari segala bentuk ketidakadilan, memusnahkan konflik dan permusuhan yang terjadi diantara mereka.

Tanpa *imam* ( pemimpin) manusia dalam keadaan *chaos*, dan menjadi manusia – manusia yang tidak diperhitungkan bangsa lain ( Al – Mawardi 2006). Sedangkan sekelompok lainnya berpendapat bahwa pengangkatan *imam* wajib berdasarkan syariat dan bukan berdasarkan akal. *Imam* bertugas mengurus urusan agama, dan bisa jadi akal tidak mengategorikan *imamah* (kepemimpinan ) sebagai ibadah, kemudian tidak mewajibkan *imamah* tersebut.

Hendaknya setiap orang dari orang – orang berakal melindungi dirinya dari segala hal ketidakadilan, dan permusuhan. Demikian juga bertindak adil dalam pelayanan (khidmad) dan komunikasi, kemudian ia bertindak dengan akalnya sendiri dan dengan bukan akal orang lain. Namun demikian syariat menghendaki bahwa segala persoalan itu harus

---

<sup>24</sup>*Op.cit.* Lukman Hakim, h. 207.



diserahkan kepada pihak yang berwenang dalam agama. ALLAH SWT berfirman dalam surat An- Nisa ayat 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُوْلِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS:an - nisa, ayat 59).*

Pada ayat ini, ALLAH SWT memerintahkan supaya kaum muslimin ta'at dan patuh kepadanya, kepada Rasulnya dan kepada orang-orang yang memegang kekuasaan di antara mereka untuk dapat terciptanya kemaslatan umum.<sup>25</sup> Hisyam bin urwah meriwayatkan dari abu shalih dan abu hurairah, bahwa RASULULLAH SAW, bersabda “*sepeninggalanku akan datang kepada kalian pemimpin – pemimpin, kemudian akan datang kepada kalian yang baik dengan membawa kebajikannya, kemudian akan datang kepada kalian pemimpin yang jahat dengan membawa kejahatannya, maka dengarkan mereka, dan taatilah apa saja yang sesuai dengan kebenaran. Jika mereka berbuat baik, maka kebaikan tersebut untuk kalian dan mereka, dan jika berbuat jahat,*

<sup>25</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-quran dan tafsir* ( Jakarta: Departemen Agama Republik Indonesia, 1990), h, 211.

*kalian akan mendapat pahala dan mereka akan mendapat dosa.”<sup>26</sup>*

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manusia di amanahi ALLAH untuk menjadi khalifah (wakil Allah) dimuka bumi (QS. Al-Baqarah: 30). Khalifah bertugas merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai abdullah [hamba Allah] yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah. Sabda Rasulullah: “ *Setiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin dimintai pertanggung jawabannya*”.

Manusia yang diberi amanah dapat memelihara amanah tersebut dan Allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan konsepsional. Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, Kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman: “*Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar*” (QS. al-Baqarah: 31), serta kehendak bebas untuk menggunakan dan memaksimal potensi yang dimilikinya. kepemimpinan dalam islam suatu proses atau kepemimpinan Islam adalah suatuproses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkahlaku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur’an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

---

<sup>26</sup>*Ibid*, Lukman Hakim, h, 207.

## C. Kompensasi

### 3.1. Pengetian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.<sup>27</sup> kompensasi meliputi imbalan financial dan saja terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti distribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya, memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.<sup>28</sup>

Menurut Handoko Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi terbagi menjadi dua bentuk yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung menurut Dessler “Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi

<sup>27</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajenen Sumber Daya Manusia*, Edisi II ( Yogyakarta: Andi, 2003), h, 129.

<sup>28</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke – 3 (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), h. 442.

dan bonus. Menurut Rivai ada tiga bentuk kompensasi langsung sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

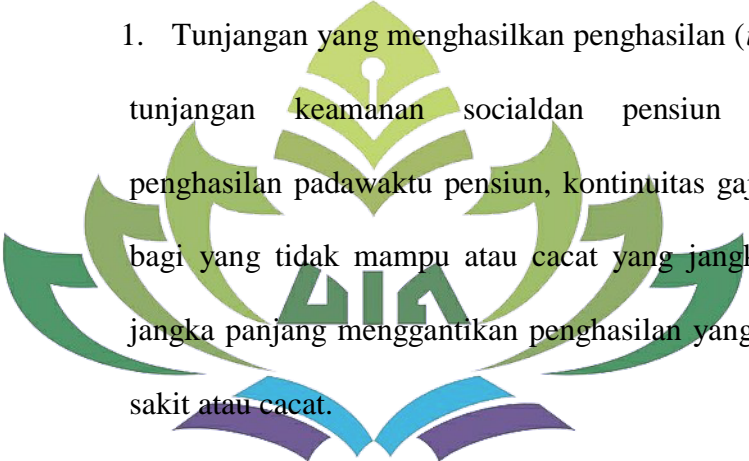
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan .

3. Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Menurut Dessler kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Salah satu bentuk Kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan. Menurut Simamora tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

Menurut Simamora tunjangan karyawan dibagi 3 yaitu :



1. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan social dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.

2. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.

3. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.<sup>29</sup>

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk financial, jasa – jasa berwujud dan tunjangan yang dipeoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Komponen dari seluruh program kompensasi terdiri dari kompensasi financial langsung, kompensasi financial tidak langsung. kompensasi financial langsung terdiri dari bayaran langsung yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan bonus. Sedangkan kompensasi financial tidak langsung yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan financial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan, yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaain.

### 3.2. Tujuan Kompensasi

Organisasi memiliki beberapa tujuan dalam merencanakan sistem kompensasi. Sumber daya manusia harus memikirkan tujuan sistem dan apa kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan setiap organisasi dalam merencanakan sebuah sistem kompensasi harus memikat dan mempertahankan karyawan – karyawan yang cakap.

<sup>29</sup>Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami,” *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi TidakLangsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*“, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 37 No.1, (Agustus 2016), h. 180.



Sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum tujuan kompensasi harus akan menunjang operasi yang menguntungkan, tujuan kompensasi menentukan kebijakan gaji, dan unsur – unsur sistem gaji, untuk memikat dan mempertahankan karyawan yang sangat kompeten.<sup>30</sup>

Sedangkan menurut Hasibuan, tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3). Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

---

<sup>30</sup>Op.cit.Henry Simamora, h. 449.

#### 4). Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.<sup>31</sup>

#### 5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komparatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

#### 6). Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7). Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8). Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang - undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup>Ndaru Prasastono, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang*”, jurnal, *Dinamika Kepariwisata* Vol. XI No. 2, (Oktober 2012), h. 34.

<sup>32</sup>*Ibid*, Ndaru Prasastono, h. 35.

Berdasarkan teori – teori diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi adalah Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap dan suatu hal yang sangat penting karena dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan inilah menjadikan seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu. kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk sebagai berikut: menarik karyawan yang cakap untuk masuk kedalam organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia.

### **3.3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kompensasi**

Terdapat beberapa faktor penting dalam kebijakan kompensasi, antara lain, permintaan dan penawaran tenaga kerja, serikat buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintahan.

#### **1) Permintaan dan Penawaran**

Tenaga Kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

## 2) Perekonomian

Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan-keputusan kompensasi finansial adalah kondisi perekonomian di mana organisasi berada. Pertumbuhan perekonomian yang pesat yang dialami oleh suatu negara tertentu akan menciptakan daya saing lebih besar akan mendorong tingkat upah dan gaji naik. Keadaan sebaliknya, kondisi perekonomian yang memburuk umumnya meningkatkan penawaran tenaga kerja menyebabkan rendahnya gaji dan upah yang diterima para pekerjanya.<sup>33</sup>

## 3) Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal wajar untuk menaikkan tingkat upah karyawan. kebanyakan organisasi menentukan produktivitas sebagai ukuran keberhasilan, produktivitas tinggi yang dicapai merupakan keberhasilan organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi akan diberikan penghargaan dalam bentuk bonus dan insentif.

## 4) Biaya Hidup

Di kota besar, di mana biaya hidup tinggi, biaya hidup merupakan “batas penerima upah” bagi para karyawan. Berbeda dengan biaya hidup di kota-kota kecil atau di pedesaan, hal ini merupakan

---

<sup>33</sup> *Ibid*, Bagus Wilso, h, 260.

pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan tingkat upah yang diterima karyawan. salah satu faktor untuk menentukan kompensasi dengan menyesuaikan kebutuhan hidup layak (KHL) pada setiap daerah, baik pada tingkat propinsi maupun kabupaten.

#### 5) Konsistensi Internal dan Eksternal

Struktur gaji dan upah yang baik dapat memenuhi syarat konsistensi internal dan eksternal. Yang dimaksud dengan konsistensi internal adalah bahwa pengupahan didasarkan atas prinsip keadilan di lingkungan perusahaan sendiri, sedangkan konsistensi eksternal berdasarkan keadilan dibandingkan dengan keadaan pada perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.<sup>34</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar tercapai tujuan perusahaan.

### 3.4. Pengaruh Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Menurut Kadarisman, kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yangdiberikannya. Organisasi dapat memutuskan untuk menaikkan upah

---

<sup>34</sup>*Ibid*, Wilson Bagus, h. 260.

apabila kenaikan upah tersebut justru lebih baik. Artinya, jumlah tambahan uang yang diberikan itu jauh lebih kecil dibandingkan dengan keuntungan yang diperoleh akibat kenaikan upah tersebut. Berdasarkan pengertian tentang kompensasi tersebut, kompensasi yang sesuai atau bahkan menaikkan upah guna memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga produktivitas turut meningkat.

Menurut Schuler dan Jackson yang dialih bahasakan oleh Abdul, imbalan jasa total meliputi kompensasi moneter dan nonmoneter. Kompensasi moneter melibatkan penilaian kontribusi karyawan guna membagikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan) secara wajar dan adil. Jadi, kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Salah satu yang merupakan kompensasi langsung adalah insentif, artinya kompensasi yang didasarkan pada kinerja baik secara individual maupun kelompok. Dari sudut pandang organisasi/perusahaan, insentif ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas. Dari sudut pandang karyawan/pekerja insentif tersebut adalah untuk mengompensasi usaha yang lebih keras yang diberikan oleh organisasi/perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dan produktivitas adalah Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh kecamatan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi



sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. peningkatan produktivitas karyawan akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya.

Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka. Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan.<sup>35</sup>

Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan

---

<sup>35</sup>Meli andriani, “ *pengaruh model kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan*, skripsi, (disertai program fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri raden intan lampung, Bandar lampung, 2018), h. 43.

dapat dicapai. Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi<sup>36</sup>.

### 3.5. Indikator Tingkat Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaannya, adapun indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kompensasi disuatu organisasi antara lain sebagai berikut:

#### a. Gaji dan Upah

Gaji merupakan basis bayaran yang umumnya untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang diberikan secara tetap. Sedangkan upah umumnya digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap.

#### b. Bonus

Bonus merupakan tambahan yang diberikan di luar gaji yang diberikan oleh organisasi. Bonus biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar produktivitas karyawan, karyawan dengan prestasi yang baik maka akan mendapatkan bonus dari perusahaan.

#### c. Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran atas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung dan pelengkap gaji. Tunjangan ini biasanya

---

<sup>36</sup>*Ibid*, h. 43.

berupa asuransi kesehatan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.<sup>37</sup>

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora diantaranya:

1). Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2). Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3). Tunjangan

tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4). Fasilitas

fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup>Ndaru Prasastono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang", jurnal, *Dinamika Kepariwisata* Vol. XI No. 2, (Oktober 2012), h. 35

<sup>38</sup>, *Ibid*, h. 35.

### 3.6. Tingkat Kompensasi menurut perspektif ekonomi islam

Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarnya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Gaji (*sallary*) yaitu suatu bentuk balas jasa atau pun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. sekumpulan kekuatan yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, dan ketekunannya.

Hasibuan mengemukakan sebagai berikut, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah tersebut juga dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pemberi kerja.

surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۝٣٩

*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

<sup>39</sup>Al – qur'an, surat Al-Ahqaf ayat 19, h. 502.

Menurut firman Allah, “dan bagi masing – masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan.” setiap masing – masing akan memperoleh siksaan sesuai dengan amalannya.”yakni, mereka tidak kan dizhalimi walapun sekecil biji zarah atau lebih kecil lagi.<sup>40</sup>

Menurut ayat dan tafsiran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap karyawan yang berkerja pasti akan mendapatkan imbalan sesuai dengan yang mereka kerjakan tanpa terzhalimi walapun sekecil apapun pasti mereka akan mendapatkan imbalannya yang berupa gaji atau upah dan lain lain.

#### **D. Produktivitas Kerja**

##### **4.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Salah satu masalah utama dalam tenaga kerja di Negara Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal untuk mempertahankan pertumbuhan ekspor – non migas khususnya ekspor industri manufaktur pada waktu paska krisis ekonomi, Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kaya alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dimanis yaitu, sumber daya manusia yang berkualitas produktis dan professional.

Sumber daya manusia dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan ketersedianya barang dan jasa. Pentingnya

---

<sup>40</sup>Muhammad nasib, *ringkasan tafsir Ibnu Kasir jilid 4*, (Jakarta: gema insane press, 2000), h, 337.

produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah di sadari secara universal. tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.<sup>41</sup>

Sinungan menjelaskan tentang produktivitas sebagai berikut : Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.<sup>42</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Produktivitas tenaga kerja merupakan efisiensi dari proses produksi yang menghasilkan lebih banyak produk atau jasa dengan kualitas yang standar atau lebih baik. Produktivitas kerja merupakan penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien.

---

<sup>41</sup>Sedarmayanti, “ *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*”, Cetakan Ketiga, ( Bandung: CV, Mandar Maju, 2012), h. 195.

<sup>42</sup>Agustina Indriyani, “ *Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”, Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, ( Februari – Juli 2014), h. 48



## 4.2. Pengukur Produktivitas

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana perusahaan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Menurut Sinungan, secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yaitu :

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis, yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatan.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terkait sebagai pemusatan perhatian pada tujuan.<sup>43</sup>

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas. Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi

---

<sup>43</sup>*Ibid*, Agustina Indriyani, h. 48.

landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen.

Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain :

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industry secara keseluruhan.
3. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Setiap organisasi apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawai / karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup>Budi Rismayadi, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*”, (Jurnal Manajemen & Bisnis ISSN 2528-0597 Vol, 1 No, 1, 2015), h, 3.

### 4.3.Peningkatan produktivitas kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun factor - faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga, Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.<sup>45</sup>

Menurut Payaman J. Simanjuntak, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua, berupa sarana pendukung yang meliputi: a). Lingkungan kerja (Produksi, sarana dan

---

<sup>45</sup>*ibid*, h, 3.

peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja). b) kesejahteraan karyawan (Manajemen dan hubungan industry).

Peningkatan produktivitas terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber:

a. Perlengkapan, Material dan Tenaga atau Energi

Perbandingan dari hasil perjam kerja manusia melalui waktu dipengaruhi oleh volume, variasi dan hasil tahunan modal tetap. Kualitas unsur peralatan dan tingkat keseragamannya sering berat timbangannya dalam mengukur produktivitas organisasi. Umumnya metode perintah kerja untuk penggunaan yang lebih baik dari peralatan dapat disarankan: <sup>46</sup>

- 1) Pemilihan daya guna peralatan yang sesuai.
- 2) Penjadwalan daya guna mesin.
- 3) Pengaturan pelayanan dan pengaturan mesin.
- 4) Melatih dan memberi pelajaran pada pegawai operasional.

Faktor pertumbuhan produktivitas yang sangat penting adalah material dan tenaga.

b. Tenaga Kerja

Salah satu area potensi tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Lamanya pegawai bekerja, dan proporsi penempatan waktu produktif, tergantung cara pengaturan, latihan dan motivasinya.

---

<sup>46</sup>*Ibid*, h.112

### 1) Struktur Waktu Kerja

Analisis dan studi yang hati-hati terhadap semua komponen dan penggunaan waktu yang tidak efektif menyebabkan manajemen dan pengawasan mampu mengurangi sebab utama dari kerugian waktu dan membantu merencanakan teknik peningkatan produktivitas bagi kepentingan individu atau kelompok pelaksana.

### 2) Peningkatan Efektivitas dari Waktu Kerja <sup>47</sup>

Cara melaksanakan teknik peningkatan produktivitas menggunakan manajemen, penambahan material, perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas kerja terletak pada kemampuan sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja.

### 3) Insentif (Perangsang)

Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil luas dari keuangan dan tunjangan lain dalam organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, aktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugerahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas. Penghargaan serta penggunaan

---

<sup>47</sup>*Ibid*, h.113.

motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat kepada produktivitas yang lebih tinggi.<sup>48</sup>

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang sangat penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, usia, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan pengalaman kerja, serta penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

#### **4.4.Indikator-Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Handoko, indikator yang digunakan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan adalah:

##### **a. Tingkat Absensi Karyawan**

Dapat digunakan sebagai indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena absensi merupakan data menyangkut kedisiplinan kerja para karyawan dan menyangkut tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya masing-masing.

##### **b. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja**

Tingkat perputaran tenaga kerja merupakan salah satu indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena

---

<sup>48</sup>*Ibid*, h.114.



besar kecilnya perputaran karyawan yang terjadi dapat menunjukkan ada tidaknya kesenangan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut.

Berikut ini adalah indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno untuk mengukur produktivitas kerja sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi<sup>49</sup>.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator menurut Henry Simamora, faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1). Kuantitas Kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan perusahaan.

2). Kualitas Kerja adalah merupakan suatu hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3). Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

---

<sup>49</sup>Deanita Nur Aziah, “Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Bri Kantor Cabang Kc Bri Kapas Krampung Surabaya”, skripsi, (fakultas ekonomi universitas islam indonesia yogyakarta, Yogyakarta: 2017), h. 8.

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.<sup>50</sup>

Berdasarkan uraian diatas ada pun yang menjadi indicator produktivitas kerja karyawan adalah: Tingkat Absensi Karyawan, Tingkat Perputaran Tenaga Kerja, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

#### 4.5. Produktivitas Kerja Dalam Islam

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun. Di dunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturan-aturan dan sistem mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan secara matang. Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentu kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai bagian dari ibadah, maka jelaslah bahwa dalam pandangan Islam manusia harus selalu produktif. Sesuai dengan pengertian produktivitas mengandung substansi adanya efektifitas dan efisiensi, maka kita juga dapat melihat Islam sangat menganjurkan agar kita bisa efektif dan efisien dalam melakukan setiap pekerjaan.<sup>51</sup> Hal ini dapat kita pahami dari ayat Al Qur'an dibawah ini, yaitu Surat Al-Isra ayat 27.

إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ۖ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا ﴿٢٧﴾

<sup>50</sup> *Ibid*, h.8.

<sup>51</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: kencana, 2012), h. 105

*Artinya: Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya.*

Menurut uraian diatas mengingatkan kepada manusia bahwa tujuan hidup sesungguhnya adalah untuk mempergunakan dan bekerja keras terhadap setiap jengkal tanah, dan meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat menyumbangkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi untuk masyarakat.



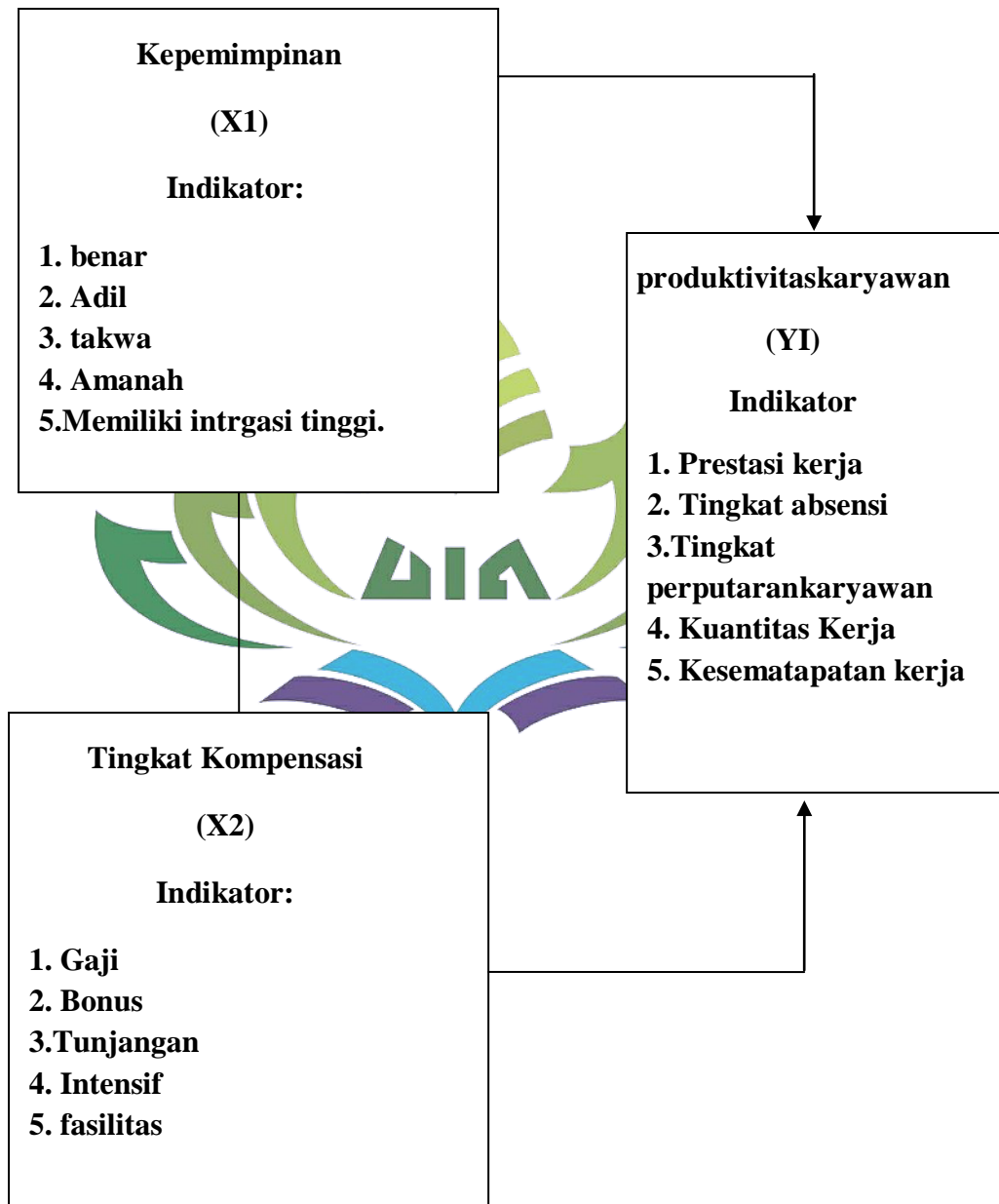
### E. Kajian Pustaka

No	Nama Tahun	Judul	Variable	Metode	Hasil
1.	Ryan Rinaldi Krisna, 2015	Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi <i>cold rolling mill</i> padapt Krakatau steel (persero) tbk,	Pengaruh kompensasi (x1), kepemimpinan (x2), produktivitas kerja karyawan (y).	Kuisoner, wawancara, angket Analisis regresi linier berganda	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi insentif dengan produktivitas kerja, dan tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada divisi CRM pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk,
2	Husna Purnama (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung”	Kepemimpinan(x) Produktivitas Kerja Karyawan(y)	Kuisoner wawancara, angket Analisis regresi linier sederhana	diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
3	Wahyuni alimuddi n	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Bakrie Telecom Area Makassar	Pengaruh Kompensasi(x) Produktivitas Karyawan(y)	Kuisoner, wawancara, angket Analisis Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4	Hadi Sanusi	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Hp New Cahaya Plaza Millennium 2017	kepemimpinan(x) kompensasi(x) kinerja karyawan(y)	Kuisoner, wawanca ra, angket Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinandan Kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
5	Meli Andriani (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi Terhadap produktivitas karyawan (studi pada kantor kecamatan Way Ratai, Pesawaran)	Pengaruh Kepemimpinan(X1), Tingkat Kompensasi (X2)	Kuisoner, Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil perolehan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-0,619 < 1.729$ . Dan perolehan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu sebesar 0.544. ( $H_a$ akan ditolak $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) Tingkat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil perolehan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5.856 > 1.729$ Dan perolehan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar 0.000. ( $H_a$ akan diterima $t_{hitung} > t_{tabel}$ )

## F. Kerangka berfikir

Gambar 3.1





**Keterangan:**

Penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu model kepemimpinan sebagai variabel independen atau bebas ( $X_1$ ), tingkat kompensasi karyawan sebagai independen ( $X_2$ ), dan produktivitas karyawan sebagai dependen terikat ( $Y$ ). Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh model kepemimpinan dan tingkat kompensasi pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

**C. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah disajikan, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$ : kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kecamatan Way Ratai.

$H_a$ : kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kecamatan Way Ratai.

2.  $H_0$ : tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kecamatan Way Ratai.

$H_a$ : tingkat kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kecamatan Way Ratai.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah ilmu mengenai jalan yang dilewati untuk mencapai pemahaman.

#### A. Jenis, dan sifat penelitian.

##### 1. jenis penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Model kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sample, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan<sup>1</sup>

Hal ini serupa pada penelitian yang dilakukan oleh jenis peneliti ini Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*Lybrary Research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literature (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, dokumen yang diterbitkan secara resmi ataupun yang terdapat di seluruh bahan cetakan, sumber-sumber yang telah dikumpulkan oleh orang lain, maupun hasil laporan

---

<sup>1</sup>Sugiono, “*metodologi penelitian: kuantitatif, kualitatif, RND, cetakan ke – 13*, (bandung: Alfabeta, 2011), h. 8.

penelitian terdahulu mengenai Pengaruh kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan<sup>2</sup>, Penelitian ini menggali data yang bersumber dari data kepegawaian Katon Kecamatan Way Ratai, Kabupaten Pesawaran.

## 2. Sifat penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*). Jika dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif analisis bertujuan untuk mendeskripsikan apa – apa yang sedang berlaku, didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi – kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.<sup>3</sup>

## B. Sumber Data

### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari responden atau objek yang akan diteliti.<sup>4</sup> Data ini bisa berupa wawancara, angket, dokumentasi yang akan dilakukan dan diperoleh langsung dari karyawan yang berada di kantor kecamatan Way Ratai.

---

<sup>2</sup>Iqbal Hasan, *Metodelogi Penelitian Dan Aplikasinya*, (Jakarta : Ghalia Indonesia,2002),h  
h.45

<sup>3</sup>Sugiono, “*metodologi penelitian: kuantitatif, kualitatif, RND, cetakan ke – 24*, (bandung: Alfabeta, 2016), h. 10

<sup>4</sup>*ibid*, h. 57.

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau kecamatan diluar penelitian sendiri, Walaupun yang dikumpulkan itu adalah data asli, mengutip data dari berbagai referensi dan data berupa dokumen seperti gambaran umum kecamatan <sup>5</sup>. Data ini diperoleh dari sumber – sumber yang telah ada, diantaranya dari Al – Qur'an, Hadist, buku – buku, skripsi, jurnal,

### C. Metode Pengumpulan Data

#### 1. Metode Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, dengan observasi digunakan bila peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan gejala – gejala alam sekitar. Observasi meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan panca indra. observasi dalam penelitian ini merupakan observasi langsung ke Kantor Kecamatan Way Ratai, guna untuk memperoleh data yang akurat

## 2. Metode Interview ( Wawancara)

Metode interview atau wawancara adalah suatu percakapantanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jumlah karyawan dan data – data lainnya yang relavan dengan penelitian penulis dengan cara bertatap muka langsung dengan karyawan kantor kecamatan Way Ratai.

## 3. Metode Kuisoner (Angket)

Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya<sup>6</sup>. Adapun skala untuk mengukur skala *likert*. skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuisoner penelitian ini diberikan kepada seluruh karyawan kecamatan Way Ratai. Untuk skala *likert* dapat dilihat pada tabel.

---

<sup>6</sup>*ibid*, h. 142.

**TABEL 1.2.***skala likert*

ALTERNATIF	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiono, *metodo penelitian kuanitatif, kualitatif, RND*,

#### 4. Dokumentasi

Mengumpulkan data melalui peninggalan penulis melalui beberapa arsip – arsip dan juga termasuk buku – buku tentang teori pendapat, dalil, hukum – hukum dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah penyelidikan<sup>7</sup>. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data berupa catatan, arsip, dan sebagainya yang berhubungan dengan hal – hal yang terkait dengan model kepemimpinan yang dilakukan kantor instansi kecamatan Way Ratai.

### D. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda – benda alam

<sup>7</sup>Suharsimi Arikunto, *“prosedur penelitian”*, (Jakarta: Renika Cipta Ilmu, 2013), h. 20.



yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah orang yang ada pada objek/subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek.<sup>8</sup> Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 21 karyawan pada kantor kecamatan Way Ratai.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari yang ada pada populasi. Misalnya keterbatasan dana, tenaga kerja, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi, apa yang dipelajari dari sampel kesimpulan akan dapat dilakukan untuk populasi. Sampel bagian dari populasi yang diambil dengan cara , karakteristik, jelas lengkap dan dapat dianggap mewakili populasi yang ada.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sample dalam penelitian ini adalah Teknik sampling, Teknik sampling adalah memilih jumlah tertentu dari keseluruhan populasi. Dengan demikian sampling adalah penyeleksian terhadap sebagian (contoh) dari keseluruhan populasi supaya dapat dijadikan kesimpulan yang dijadikan secara menyeluruh.

---

<sup>8</sup>Sugiono, *"metode kuantitatif, kualitatif, dan RND"*, cetakan ke – 13, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 80 - 81

Teknik sampling yang Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampling jenuh yang digunakan peneliti adalah seluruh karyawan kecamatan Way Ratai.<sup>9</sup>

#### **E. Devinisi variabel penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

##### **1. Variabel Terikat (Variabel Dependen)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan Kantor Kecamatan Way Ratai, Pesawaran.

##### **2. Variabel Bebas (Variabel independen)**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan

---

<sup>9</sup>Sugiono, "*metode kuantitatif, kualitatif, dan RND*", cetakan ke – 13, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 85.

dan tingkat kompensasi Kantor Kecamatan Way Ratai, Pesawaran.

**TABEL 1.3**  
**Variabel Penelitian Dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Devinisi variabel	Indikator	Satuan
1	Produktivitas karyawan (y) Sinungan	adalah kemampuan untuk menghasilkan suatu daya produk.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Prestasi kerja</li> <li>b. Tingkat absensi</li> <li>c. Tingkat perputaran karyawan</li> <li>d. Kualitas karyawan</li> <li>e. Kuantitas karyawan</li> </ul>	skala <i>likert</i>
2	Model kepemimpinan (X)1 (Nawawi, 2011:42)	kepemimpinan adalah orang yang bias mempengaruhi orang lain atau karyawannya dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. takwa</li> <li>b. benar</li> <li>c. adil</li> <li>d. ramah</li> <li>e. memiliki integrasi tinggi</li> <li>f. menjadi teladan bagi karyawannya</li> <li>g. memiliki jiwa motivasi.</li> </ul>	skala <i>likert</i>
3	Tingkat kompensasi (X2), Melayu Hasibuan	Adalah imbalan balas jasa yang diperoleh karyawan karna sudah berkerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji / upah</li> <li>b. Bonus</li> <li>c. Tunjangan</li> <li>d. Intensif</li> <li>e. Fasilitas</li> </ul>	skala <i>likert</i>

## F. Analisis Data

Setelah keseluruhan data telah terkumpul, langkah selanjutnya yaitu penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam menganalisa penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi berganda. Sebelum mendapatkan analisis regresi berganda untuk mendapatkan nilai yang baik, maka penulis perlu melakukan sebuah pengujian pada instrumen pengumpulan data yang digunakan. Metode pengujian analisis data dalam hal ini adalah uji validitas dan uji reabilitas<sup>10</sup>.

### 1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Teknik korelasi yang digunakan untuk melakukan uji validitas item pertanyaan dalam penelitian ini adalah korelasi *productmoment* dengan rumus:

$$R = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum^2 - (\sum X)^2) \times (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

---

<sup>10</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, (Rineka Cipta, Jakarta, 2010),h.221

R: Koefisiensi validitas item yang dicari

X: Skor responden untuk setiap item

$\Sigma X$ : Jumlah skor dalam distribusi X

$\Sigma Y$ : Jumlah skor dalam distribusi Y

$\Sigma X^2$ : Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\Sigma Y^2$ : Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N : Jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir dari pertanyaan kuesioner. Hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dimana  $df = n - 2$  dengan signifikansi 5%. Apabila hasil yang diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen tersebut valid.

## 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah bila suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.<sup>11</sup> Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Apabila instrumen sudah dikatakan baik maka data yang diperoleh dapat

---

<sup>11</sup>*Ibid*,h.221

dipertanggungkan karena reabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

### 3. Uji Normalitas Residual

Uji ini digunakan untuk menguji apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak. Residual merupakan nilai sisa atau selisih antara nilai variabel dependen Y dengan variabel hasil regresi Y. metode regresi yang baik adalah yang memiliki data residual yang terdistribusi secara normal. Dua cara yang sering digunakan, yaitu dengan analisis grafik (normal P- p plot) regresi dan uji *one sample kolmogorov – smirnov*.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda. analisis regresi berganda, bertujuan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independent terhadap variabel dependent. persamaan regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$



Keterangan:

Y	variabel <i>response</i> atau variabel akibat (dependen), produktivitas karyawan
X <sub>1</sub>	variabel penyebab (independen), kepemimpinan.
X <sub>2</sub>	variabel penyebab (independen), kompensasi
a, b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	koefisien regresi berganda.

#### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji F pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel variabel independent atau lebih secara simultan (bersama) terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai F hitung dan F tabel. Jika nilai F hitung > F tabel maka variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat). Sebaliknya jika F hitung < F tabel maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat). Adapun rumus mencari F tabel adalah (df= n- k-1)

Keterangan:

$k$  = jumlah variabel independent (bebas)

$n$  = jumlah responden atau sampel.

### c. Uji Parsial (Uji $t$ )

Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat maka dilakukan uji  $t$ . Sehingga bisa diketahui diterima atau tidaknya hipotesis satu, dua, dan tiga. Jika nilai  $p$ -value kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>12</sup> Tingkat signifikansi yang digunakan 0,05 dengan kriteria pengujian  $H_0$  akan diterima jika  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$  dan  $H_0$  akan ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .

### d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

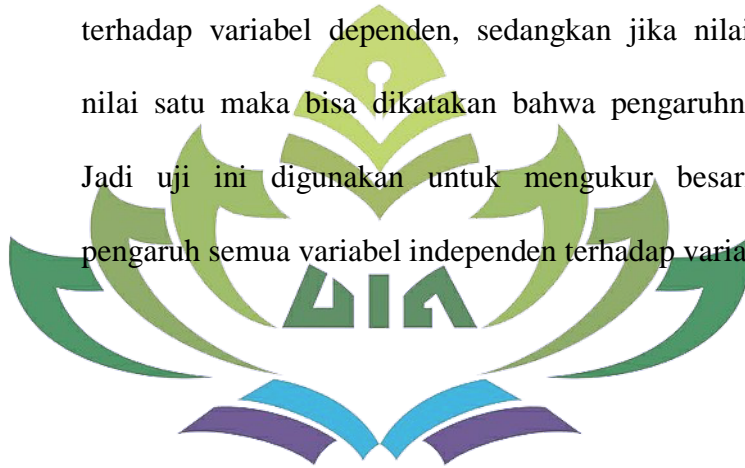
Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti

---

<sup>12</sup>*Ibid*, h.257

kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Apabila nilai koefisiensi determinasi dalam regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilainya mendekati nilai satu maka bisa dikatakan bahwa pengaruhnya sangat luas. Jadi uji ini digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.



## BAB IV

### LAPORAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Sejarah Dan Gambaran Umum Tempat Penelitian

##### a. Keadaan Geografi

Kecamatan Way Ratai merupakan Pemekaran dari Kecamatan Padang Cermin, dimana Kecamatan Padang Cermin terbentuk pada bulan September Tahun 1920 dengan Asisten Demang Pertama yang bernama Muhammad Ali masuk ke Residenan Teluk Betung, baru setelah merdeka menjadi Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan UU Nomor 33 Tahun 2007 Tanggal 12 Juli 2007 Kecamatan Padang Cermin menjadi wilayah Kabupaten Pesawaran hasil pemekaran dari Kabupaten Lampung Selatan.

Seiring dengan perjalanan waktu Kabupaten Pesawaran memekarkan Kecamatan Padang Cermin menjadi Kecamatan Way Ratai, dasar pembentukan Kecamatan Way Ratai Perda Nomor: 12 Tahun 2014 Tanggal 20 Oktober 2014 dengan Camat Pertama Drs. IHSAN BASRI. Adapun Kecamatan Way Ratai terbagi menjadi 10 Desa dan 1 Desa Persiapan Pemekaran dari Desa Wates Way Ratai terdiri dari :

1. Desa Bunut
2. Desa Bunut Seberang
3. Desa Wates Way Ratai
4. Desa CeringinAsri
5. Desa Sumber Jaya

6. Desa Mulyo Sari
7. Desa Poncorejo
8. Desa Gunung Rejo
9. Desa Pesawaran Indah
10. Desa Harapan Jaya
11. Desa Persiapan Kalirejo<sup>1</sup>

Dengan Ibukota Kecamatan Desa Wates Way Ratai Kabupaten Pesawaran

Kecamatan Way Ratai berbatasan :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan kawasan hutan Register 19
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Padang Cermin
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Kelumbayan Barat Tanggamus
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Kedondong dan Kecamatan Way Khilau.

#### **b. DATA UMUM**

1. **Ketinggian Wilayah Kecamatan** : 80 s/d 1.437 m.dpl
2. **Suhu min/max** : 26 s/d 35 C
3. **Jarak Kantor Camatdengan**
  - a. Desa Terjauh : 9 Km ¾ Jam
  - b. Ibukota Kabupaten : 41 Km 1,5 Jam
  - c. Ibukota Provinsi : 45 Km 1,5 Jam

---

<sup>1</sup>sumber data kecamatan Way Ratai

#### 4. Curah Hujan

- a. Bulan Hujan : 6 Bulan
- b. Jumlah hari dengan hujan terbanyak : 26 Hari
- c. Banyak Curah hujan : 3.500 mm/Thn

#### 5. Bentuk Wilayah

- a. Batas berlembah : 7 %
- b. Berlembah s/d Berbukit : 31 %
- c. Berbukit s/d bergunung : 62 %

#### 6. Luas Wilayah : 10.503,78 Ha

- a. Perkebunan : 4.088 Ha
- b. Sawah : 568 Ha
- c. Ladang : 153 Ha
- d. Kolam : 9 Ha
- e. Pekarangan : 523 Ha
- f. Hortikultura Tahunan : 633 Ha
- g. Lain-lain : 4.529,78 Ha

#### » KEHUTANAN

Luas Hutan Register 19 dan 20 yang berada di Kecamatan Way

Ratai lebih kurang seluas 27.000 Ha.

Desa yang berbatasan dengan Register 19 adalah :

1. Desa Harapan Jaya
2. Desa Pesawaran Indah

3. Desa Gunung Rejo
4. Desa Bunut Seberang
5. Desa Sumber Jaya

N	Desa	Sawah (Ha)		Lahan Kering		Holtikultura (Ha)				
		½ Teknis	Tadah Hujan	Pekarangan	Ladang	Pisang	Durian	Duku	Tangkil	Cabe
1	Bunut Seberang	38	22	32	-	54	0,5	0,5	0,5	4
2	Sumber Jaya	35	-	53	8	78	1	-	0,5	0,5
3	Gunung Rejo	12	-	66	86	82	0,5	0,5	-	24
4	Poncorejo	10	13	38	12	46	-	-	-	12
5	Mulyosari	35,5	-	56	17	51	0,5	-	-	16
6	Wates Way Ratai	84	-	94	-	89	-	0,5	-	11
7	Ceringin Asri	102	-	21	-	26	-	-	-	3
8	Pesawaran Indah	114	10	67	8	81	0,5	0,5	-	16
9	Bunut	61	28,5	39	-	42	-	0,5	-	0,5
10	Harapan Jaya	4	-	57	22	76	0,5	0,5	0,5	0,5
11	Persiapan Kalirejo									
Jumlah		494,5	73,5	523	153	625	3,5	3	1,5	87,5

## B. VISI DAN MISI

### a. Visi Kecamatan

bersama masyarakat Way Ratai menuju cita – cita luhur, mewujudkan kecamatan Way Ratai yang maju, makmur, dan sejahtera.



### b.Misi

1. bersama masyarakat Way Ratai mewujudkan pemerintahan yang bersih, terpercaya dan melayani.
2. mewujudkan pembangunan infrastruktur mantap dan berkualitas.
3. .mewujudkan terciptanya SDM yang berdaya guna untuk mengoptimalkan lapangan kerja.
4. mengedepankan kearifan local
5. mewujudkan jaminan kesetaraan hokum dean hak asasi manusia bagi masyarakat Way Ratai.<sup>2</sup>

### C. Gambaran Karateristik Responden

#### 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jumlah responden laki-laki dan perempuan dapat diketahui dari hasil pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis kelamin	frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	16	76,2%
2	Perempuan	5	23,8%
3	Jumlah	21	100%

Sumber: Data primer yang diolah,2018( lihat lampiran)

Berdasarkan keterangan pada gambar diatas dapat diketahui

tentang jenis kelamin responden pada kecamatan Way Ratai mayoritas

responden adalah laki – laki yaitu sebanyak 16 orang atau (76,2%) lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 5 orang atau (23,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden yang diambil sebagai responden adalah laki – laki dan perempuan, hal ini merupakan suatu keadaan yang sebenarnya yang terdapat di kantor kecamatan Way Ratai.

## 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner maka usia responden dapat diketahui dari hasil pengelompokan responden berdasarkan usia berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden**



No	Pendidikan	frekuensi	Persentase
1	Sarjana	6	28,6%
2	DIII	1	4,8%
3	SMA	6	28,6%
4	SMK	6	28,6%
5	MA	2	9,5%
6	JUMLAH	21	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (lihat lampiran)

Berdasarkan pada hasil tabel diatas menunjukkan jenis pendidikan responden pada karyawan di kecamatan Way Ratai yang diambil sebagai responden menunjukkan mayoritas terbesar pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden yaitu Sarjana sebanyak 6 orang atau dengan persentase sebesar 28,6%, DIII sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 4,8%, SMA sebanyak 6 orang atau dengan persentase sebesar

28,6%, SMK sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 28,6% yang terakhir yaitu MA sebanyak 2 orang atau dengan persentase sebesar 9,5%.

### 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan jabatan

Jabatan atau profesi yang digeluti oleh responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan jabatan Responden**

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	serketaris camat	1	4,8%
2	kasi trantib	1	4,8%
3	kasubag keluarga	1	4,8%
4	Staf	8	38,1%
5	tenaga kontra	5	23,8%
7	sat.pol.pp	5	23,8%
8	Total	21	100,0%

Sumber data 2018 yang sudah diolah. (lihat lampiran)

Berdasarkan pada hasil tabel diatas menunjukan jenis jabatan responden pada kecamatan Way Ratai yang diambil sebagai responden menunjukan mayoritas terbesar dari karyawan staf yaitu sebanyak 8 orang atau dengan persentase sebesar 38%, dari kalangan karyawan tenaga kerja kontra yaitu sebanyak 5 orang atau dengan persentase sebesar 23%, dari kalangan Sat.pol.pp.sebanyak 5 orang atau dengan persentase sebesar 23%, dari kalangan kasi trantrib sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 4.8%, sedangkan yang terkecil dari kalangan kasubag keluarga yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebanyak 4.8%.

#### D. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

##### 1. Variable X1 (model kepemimpinan)

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Model Kepemimpinan**

NO	Pertanyaan	SS		S		R		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X <sub>1</sub> 1	10	48	7	33	4	19	0	0	0	0	100	100
2	X <sub>1</sub> 2	5	24	10	48	6	44	0	0	0	0	100	100
3	X <sub>1</sub> 3	10	48	4	19	6	44	0	0	0	0	100	100
4	X <sub>1</sub> 4	13	62	2	10	6	44	0	0	0	0	100	100
5	X <sub>1</sub> 5	7	22	10	48	3	14	1	5	0	0	100	100
6	X <sub>1</sub> 6	9	43	9	43	3	14	0	0	0	0	100	100
7	X <sub>1</sub> 7	14	66	5	24	2	0	0	0	0	0	100	100
8	X <sub>1</sub> 8	11	52	10	48	0	0	0	0	0	0	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju pada pertanyaan X<sub>1</sub>1 yaitu Atasan selalu bersikap ramah dan dekat dengan para karyawan pemulihan sebesar 48%. dan jawaban setuju pada X<sub>1</sub>2 yaitu Atasan selalu memperlakukan kami secara adil dengan karyawan lain sebesar 24%. X<sub>1</sub>3 yaitu sebesar 48%. X<sub>1</sub>4 sebesar 62%. X<sub>1</sub>5 yaitu Pemimpin kecamatan selalu memberikan waktu untuk beribadah tepat pada waktunya sebesar 22% karyawan yang menjawab sangat setuju, X<sub>1</sub>6 dengan pertanyaan Pemimpin kecamatan mengingatkan kepada karyawan agar selalu beribadah kepada Allah swt, responden memberikan jawaban sangat setuju pada pertanyaan ini sebesar 43%, dan pertanyaan X<sub>1</sub>7 sebesar 66% dan X<sub>1</sub>8 dengan pertanyaan Dalam pengawasan terhadap tugas yang diberikan, atasan selalu mengawasinya

dengan ketat dan teliti responden memberikan jawaban sangat setuju pada pertanyaan ini sebesar 52%.

## 2. Variable X2( tingkat kompensasi)

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Tingkat Kompensasi**

NO	Pertanyaan	SS		S		R		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X <sub>21</sub>	6	28	10	48	4	19	1	5	0	0	100	100
2	X <sub>22</sub>	3	14	14	66	3	14	1	5	0	0	100	100
3	X <sub>23</sub>	7	33	11	52	2	10	1	5	0	0	100	100
4	X <sub>24</sub>	6	28	9	43	5	24	1	5	0	0	100	100
5	X <sub>25</sub>	2	10	9	43	7	33	3	14	0	0	100	100
6	X <sub>26</sub>	1	5	12	57	7	33	1	5	0	0	100	100
7	X <sub>27</sub>	3	14	11	52	5	24	1	5	0	0	100	100
8	X <sub>28</sub>	6	28	8	28	6	28	2	10	0	0	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada pertanyaan X<sub>21</sub> yaitu Bonus yang diberikan kantor kecamatan dapat meningkatkan semangat kerja kami sebesar 48%. dan jawaban setuju pada X<sub>22</sub> yaitu Kantor kecamatan tempat saya bekerja memberikan bonus secara adil kepada para karyawan sebesar 66%. X<sub>23</sub> yaitu sebesar 52%. X<sub>24</sub> sebesar 43%. X<sub>25</sub> yaitu Ketepatan pemberian gaji membuat saya giat bekerja sebesar 57% karyawan yang menjawab setuju, X<sub>26</sub> dengan pertanyaan Apakah jumlah gaji yang diberikan sesuai dengan tenaga, dan pikiran saya, responden memberikan jawaban setuju pada pertanyaan ini sebesar 57%, dan pertanyaan X<sub>27</sub> sebesar 52% dan X<sub>28</sub> dengan pertanyaan Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kemampuan kantor kecamatan setuju pada pertanyaan ini sebesar 28%.

3 Variable Y2( produktivitas karyawan)

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas**

NO	Pertanyaan	SS		S		R		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y <sub>1</sub> 1	6	28	9	24	6	28	0	0	0	0	100	100
2	Y <sub>1</sub> 2	5	24	10	48	10	24	1	5	0	0	100	100
3	Y <sub>1</sub> 3	4	19	12	57	11	19	1	5	0	0	100	100
4	Y <sub>1</sub> 4	0	0	10	52	12	44	1	5	0	0	100	100
5	Y <sub>1</sub> 5	4	19	11	48	10	33	1	5	0	0	100	100
6	Y <sub>1</sub> 6	4	19	13	62	13	14	1	5	0	0	100	100
7	Y <sub>1</sub> 7	4	19	9	44	9	33	1	5	0	0	100	100
8	Y <sub>1</sub> 8	5	24	12	57	12	19	0	0	0	0	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada pertanyaan Y<sub>2</sub>1 yaitu Anda selalu mematuhi jam kerja yang telah diberikan sebesar 48%. dan jawaban setuju pada Y<sub>2</sub>2 Kami selalu bekerja sesuai target yang ditentukan sebesar 57%. Y<sub>2</sub>3 yaitu sebesar 52%. Y<sub>2</sub>4 sebesar 52%. Y<sub>2</sub>5 yaitu Pimpinan selalu menyetujui apabila karyawan mengajukan surat izin sakit. 48% dengan menjawab setuju, Y<sub>2</sub>6 dengan pertanyaan Penyelenggaraan pelatihan dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja dan memperkecil terjadinya kesalahan dalam bekerja, responden memberikan jawaban setuju pada pertanyaan ini sebesar 62%, dan pertanyaan Y<sub>2</sub>7 sebesar 44% dan Y<sub>2</sub>8 dengan pertanyaan Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para pegawai. Karyawan menjawab setuju pada pertanyaan ini sebesar 57%.

## E. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment* dengan rumus:

$$R = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum^2 - (\sum X)^2) \times (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

R: Koefisiensi validitas item yang dicari

X: Skor responden untuk setiap item

$\sum X$ : Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ : Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ : Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ : Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N : Jumlah responden

Dalam menentukan layak atau tidak nya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05%. Artinya suatu item dinyatakan valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrumen dinyatakan valid bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini  $r_{tabel}$  diperoleh dari nilai signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data  $(n) = 21$ , maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0.432 (lihat pada lampiran).



Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 17.0, adapun hasil *output* perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel X1**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
X <sub>1</sub> 1	0,705	0,432	Valid
X <sub>1</sub> 2	0,507	0,432	Valid
X <sub>1</sub> 3	0,475	0,432	Valid
X <sub>1</sub> 4	0,620	0,432	Valid
X <sub>1</sub> 5	0,447	0,432	Valid
X <sub>1</sub> 6	0,470	0,432	Valid
X <sub>1</sub> 7	0,763	0,432	Valid
X <sub>1</sub> 8	0,448	0,432	Valid
X <sub>2</sub> 1	0,688	0,432	Valid
X <sub>2</sub> 2	0,770	0,432	Valid
X <sub>2</sub> 3	0,750	0,432	Valid
X <sub>2</sub> 4	0,861	0,432	Valid
X <sub>2</sub> 5	0,762	0,432	Valid
X <sub>2</sub> 6	0,765	0,432	Valid
X <sub>2</sub> 7	0,756	0,432	Valid
X <sub>2</sub> 8	0,766	0,432	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (lihat lampiran)

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,432. (jika  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka dikatakan valid).

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Y**

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Y <sub>1</sub> 1	0,724	0,432	Valid
Y <sub>1</sub> 2	0,594	0,432	Valid
Y <sub>1</sub> 3	0,724	0,432	Valid
Y <sub>1</sub> 4	0,454	0,432	Valid
Y <sub>1</sub> 5	0,515	0,432	Valid
Y <sub>1</sub> 6	0,651	0,432	Valid
Y <sub>1</sub> 7	0,762	0,432	Valid
Y <sub>1</sub> 8	0,567	0,432	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (lihat lampiran).

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel Y dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar 0.432. (jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{table}}$ , maka dikatakan valid).

## 2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Dalam hal ini uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria:

*Cronbach's Alpha* < 0.6 adalah reabilitas buruk.

*Cronbach's Alpha* 0.6–0.79 adalah reabilitas dapat diterima.

*Cronbach's Alpha* 0.8 adalah reabilitas baik.

Adapun perhitungan tingkat *Cronbach'sAlpha* dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0. berikut hasil dari perhitungan dapat dilihat dalam hasil *output* dibawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reabilitas X1 ( kepemimpinan)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,654	8

Sumber: Data primer yang diolah,2018 (lihat lampiran)

Dari hasil reabilitas diatas dapat dilihat pada *output Reliability Statistic*. Dimana hasil yang diperoleh dari nilai *Cronbach'sAlpha* sebesar 0,654 lebih besar dari nilai koefisien *Cronbach'sAlpha* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa *Reliability* diterima dan alat ukur dalam penelitian ini realibilitas diterima.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reabilitas X2 (Tingkat Kompensasi)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,897	8

Sumber: Data primer yang diolah,2018 (lihat lampiran)

Dari hasil reabilitas diatas dapat dilihat pada *output Reliability Statistic*.

Dimana hasil yang diperoleh dari nilai *Cronbach'sAlpha* sebesar 0,897 lebih besar dari nilai koefisien *Cronbach'sAlpha* sebesar 0,60 dan lebih dari 0,8

maka dapat disimpulkan bahwa *Reliability* baik dan alat ukur dalam penelitian ini reliabilitas baik.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reabilitas Y(Produktivitas)**

**Reliability Statistics**

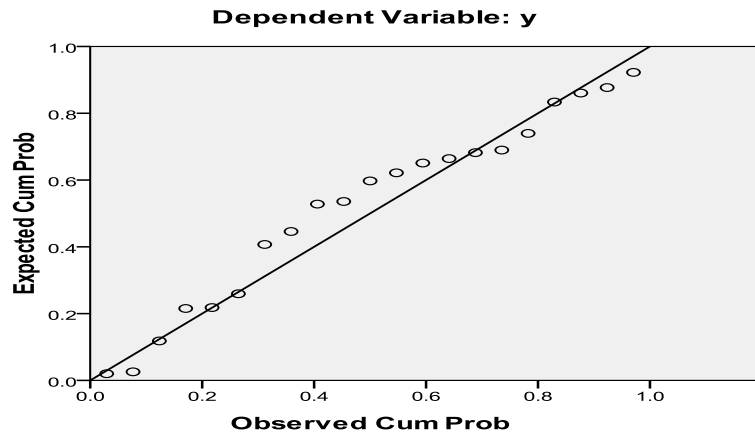
Cronbach's Alpha	N of Items
0,796	8

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (lihat lampiran)

Dari hasil reabilitas diatas dapat dilihat pada *output Reliability Statistic*. Dimana hasil yang diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,796 lebih besar dari nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa *Reliability* diterima dan alat ukur dalam penelitian ini realibilitas diterima.

### 3. Uji normalitas metode Grafik P- p plot

Cara untuk mendeksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik P- p plot of regression standardize residual sebagai dasar pengambilan keputusannya. jika penyebarannya sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.12****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber data yang diolah 2018 (lihat lampiran)

Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa titik – titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka residual penelitian ini pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal .Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas untuk analisis regresi dapat dipenuhi.

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda adalah regresi diman variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas ( $X_1$   $X_2$  ) namun masih menunjukan diagram hubungan yang linear. Berikut ini merupakan hasil uji analisis regresi linier berganda:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.122	5.314		2.658	.016
x1((kepemimpinan)	-.099	.160	-.090	-.619	.544
x2(tingkat kompensasi)	.656	.112	.847	5.856	.000

a. Dependent Variable: y (produktivitas)

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (lihat lampiran)

Berdasarkan tabel linier diatas dapat disimpulkan bahwa

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Produktivitas Karyawan} = 14.122 + (-0,099) \text{ Kepemimpinan} + 0,656$$

$$\text{Tingkat Kompensasi}$$

- Nilai konstanta  $a = 14.122$ . artinya, jika variabel kepemimpinan dan variabel tingkat kompensasi tidak dimasukkan dalam penelitian ini maka kontribusi peningkatan produktivitas karyawan sebesar 14.122%.
- Nilai variabel kepemimpinan  $-0,099$ . artinya, jika variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 99%. Koefisien bernilai negatif berarti tidak terjadi hubungan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

Semakin rendah kepemimpinan maka akan semakin menurun tingkat produktivitas karyawan .dan diperoleh nilai  $t$  hitung = 0,619 dengan tingkat signifikansi 0,544. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari  $0,544 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

c. Nilai untuk variabel tingkat kompensasi 0,656. artinya, jika variabel tingkat kompensasi ditingkatkan sebesar 1% maka produktivitas karyawan akan peningkat sebesar 656%. Maka tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan. dan diperoleh nilai  $t$  hitung = 5856 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil  $0,000 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat kompensasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

#### **b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai F hitung dan F tabel. Jika



nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat). Sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat). Adapun rumus mencari  $F_{tabel}$  adalah  $(df = n - k - 1)$

Keterangan:

$k$  = jumlah variabel independent (bebas)

$n$  = jumlah responden atau sampel.

Adapun hasil uji  $F$  pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Uji  $f$**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	197.339	2	98.670	18.410	.000 <sup>a</sup>
Residual	96.470	18	5.359		
Total	293.810	20			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Dasar pengambilan keputusan dalam uji  $F$  berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel

independent berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F simultan dengan SPSS 17 dengan nilai F hitung  $18,410 > F \text{ tabel } 3,55$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel independen atau kepemimpinan dan tingkat kompensasi bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun rumus mencari F tabel adalah ( $df = n - k - 1$ )

Keterangan:

$k$  = jumlah variabel independent (bebas)

$n$  = jumlah responden atau sampel.

F tabel pada penelitian ini adalah:  $Df = n - k - 1$   $Df (21 - 2 - 1 = 18)$

#### c. Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Namun pengaruh Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) memiliki kelemahan, yaitu bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukan kedalam model. Apabila nilai koefisiensi determinansi dalam regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilainya mendekati nilai satu maka bisa dikatakan bahwa pengaruhnya sangat luas.

Penelitian ini menggunakan koefisien determinansi dengan menggunakan nilai *Adjusted R-square* untuk mengevaluasi model regresi. Nilai *Adjusted R-square* dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.15 dibawah ini.

**Tabel 4.15**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.672	.635	2.315

a. Predictors: (Constant), x2, Tingkat\_Kompensasi, model kepemimpinan

b. Dependent Variable: y

sumber data yang diolah 2018, (lihat lampiran)

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (kepemimpinan dan tingkat kompensasi) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai R Square sebesar 0,672 menunjukkan besarnya variabel kepemimpinan dan variabel tingkat kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 67% sedangkan 33% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kepemimpinan dan tingkat kompensasi seperti motivasi, kinerja karyawan dan inovasi. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

d. Uji statistik t (parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang akan digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian  $H_a$  akan diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_0$  akan ditolak  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Hasil analisa pada uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.122	5.314		2.658	.016
x1(kepemimpinan)	-.099	.160	-.090	-.619	.544
x2(tingkat kompensasi)	.656	.112	.847	5.856	.000

a. Dependent Variable: y (produktivitas)

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (lihat lampiran)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil perolehan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $-0,619 < 1,729$ . Dan perolehan nilai signifikan  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,544. ( $H_a$  akan ditolak  $t_{hitung} < t_{tabel}$ )

2. Tingkat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil perolehan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $5,856 > 1,729$  Dan perolehan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu sebesar 0.000. ( $H_a$  akan diterima  $t_{hitung} > t_{tabel}$ )

## 5. Pembahasan Hipotesis

### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan kecamatan Way Ratai

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar -0,099 selain itu memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,619 < t_{tabel}$  1,729 serta memiliki nilai probabilitas  $0,544 > 0,05$ , Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berkontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kecamatan Way Ratai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan yang diterapkan di kecamatan Way Ratai. kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah adil, benar, takwa dalam berkerja, dan menjadi teladan bagi karyawan pemimpin kepemimpinan yang kurang diterapkan oleh pemimpin adalah memiliki intergrasi tinggi, yaitu kurangnya

pemimpin yang berjiwa motivator terhadap bawahannya, kurangnya pelatihan-pelatihan guna memberikan pengetahuan tentang tugas-tugas yang terdapat dalam setiap pekerjaan serta tidak selalu ditempat kerja.

Hal ini juga didukung observasi yang peneliti lakukan disaat melakukan penelitian bahwa kurangnya pemimpin dalam berkerja, dari segi kehadiran (sering tidak ada ditempat), dan sering terlambat. Hal ini juga diperkuat dengan wawancara peniliti dengan Yulis Trisnani salah satu karyawan kecamatan Way Ratai, basawasannya dalam wawancara tersebut saudari Yulis Trisnani mengatakan bahwa kurangnya pemimpin dalam berkerja, dari segi kehadiran (sering tidak ada ditempat), dan sering terlambat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan dan memperkuat bahwa hasil penelitian kepemimpinan yang dilakukan di kecamatan Way Ratai Pesawaran tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryan Rinaldi Krisna dengan judul ”pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi *cold rolling mill* pada pt krakatau steel (persero) tbk” Berdasarkan hasil

penelitian, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Husna Purnama dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh menurut Griffin dan Ebert, kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lindsay dan Patrick dalam membahas “Mutu Total dan Pembangunan Organisasi” mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya merealisasikan tujuan perusahaan dengan memadukan kebutuhan para individu untuk terus tumbuh berkembang dengan tujuan organisasi.

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang digunakan oleh pemimpin yang diterapkan untuk memimpin karyawan yang bekerja di perusahaan dengan macam – macam kepemimpinan



yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan atau kantor pemerintahan tersebut.

## **2. Pengaruh Tingkat Kompensasi Terhadap Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Kecamatan Way Ratai**

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan uji regresi linier berganda dengan hasil 0,656. artinya, jika variabel tingkat kompensasi ditingkatkan sebesar 1% maka produktivitas karyawan akan peningkat sebesar 656%. Maka tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan, dan diperoleh nilai  $t$  hitung = 5,856 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat kompensasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji  $t$  yang dilakukan dengan SPSS 17 pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini terbukti dari hasil perolehan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $5,856 > 1,729$  Dan perolehan nilai signifikan  $< 0,005$  yaitu sebesar 0,000. ( $H_a$  akan diterima  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independent ( $X^2$ ) yaitu Kompensasi terhadap variabel dependent (Y) yaitu produktivitas karyawan.

Hal ini sesuai dengan keadaan yang peneliti lakukan di kecamatan Way Ratai bahwa tingkat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Yulis Trisnani salah satu karyawan kecamatan Way Ratai mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan golongan pekerjaan. Jika pegawai negeri sipil dari segi berkerja lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja kontrak dan staf, tenaga kerja kontrak hanya berkerja sebagai pekerja pembantu. Upah yang didapat sesuai dengan standar hidup layak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian, Wahyuni alimuddin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Bakrie Telecom Area Makassar, Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori

yang dikemukakan oleh Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut peneliti dengan Kompensasi yang semakin baik akan meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini juga selaras dengan pertanyaan kuisioner yang diberikan peneliti untuk responden sesuai dengan indikator menurut Simamora yaitu: upah atau gaji, tunjangan dan fasilitas.

### **3. Kepemimpinan Dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecamatan Way Ratai Perspektif Ekonomi Islam.**

Karakteristik dalam kepemimpinan islam, tidak terlepas dari pengertian hakiki sebuah kepemimpinan, yaitu mengandung pengertian untuk mengkoordinasi gerakan tingkah laku, jasmani maupun rohani, sehingga timbul kerelaan, keiklasan, yang dapat tanggung jawab atas tujuan tertentu.

Tujuan kepemimpinan dalam islam juga tidak semata-mata keberhasilan organisasi, dalam proses pencapaian tujuan tersebut harus memperhatikan aspek etika atau syariat Allah SWT dan Rasulullah SAW. Alam hal ini konsep kepemimpinan yang harus

mempunyai syarat-syarat tertentu agar tujuan tercapai: bertawakal, berpengetahuan luas (berilmu), adil, jujur, amanah, konsisten dan suka bermusyawarah.

Hasil penelitian yang dilakukan di kecamatan Way Ratai, menurut peneliti pemimpin memiliki nilai karakteristik kepemimpinan islam yaitu bertakwa adil dan amanah. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan Yulis Trisnani salah satu karyawan kecamatan Way Ratai, beliau berkata bahwa pemimpin kecamatan Way Ratai adil dari segi pembagian kerja antara pegawai negeri, tenaga kontrak dan staf. Jujur dalam bekerja, artinya ada keterbukaan antara atasan dan bawahan dalam hal pekerjaan, dan suka bermusyawarah jika terdapat keraguan di dalam pekerjaan tidak mengambil keputusan sendiri.

Maka pentingnya kepemimpinan ini terhadap produktivitas karyawan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam ajaran islam sesungguhnya seseorang imam (pemimpin) itu diproyeksikan untuk mengambil alih peran *nubuan* (kenabian) dalam menjaga agama dan mengatur dunia. Pemberian jabatan

*imamah*(kepemimpinan) kepada orang yang menjalankan tugas umat manusia adalah wajib berdasarkan *ijma' ulama*.

Hendaknya setiap orang dari orang – orang berakal melindungi dirinya dari segala hal ketidakadilan, dan permusuhan. Demikian juga bertindak adil dalam pelayanan (khidmad) dan komunikasi, kemudian ia bertindak dengan akal nya sendiri dan dengan bukan akal orang lain. Namun demikian syariat menghendaki bahwa segala persoalan itu harus diserahkan kepada pihak yang berwenang dalam agama Allah SWT berfirman dalam surat An-Nisa ayat 59.



*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.(Qs:An-nisa,ayat 59).*

Sedangkan kompensasi menurut Hasibuan mengemukakan sebagai berikut, upah adalah balasjasa yang dibayarkan kepada

pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Hasil penelitian berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Yulis Trisnani salah satu karyawan kecamatan Way Ratai mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan golongan pekerjaan. Jika pegawai negeri sipil dari segi berkerja lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja kontrak dan staf, tenaga kerja kontrak hanya berkerja sebagai pekerja pembantu. Upah atau gaji yang didapat sesuai dengan standar hidup layak kabupaten.

Upah tersebut juga dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pemberi kerja.

surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

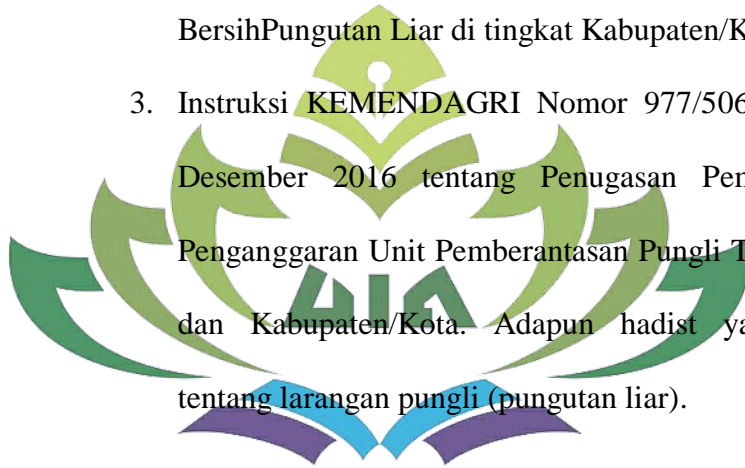
*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Menurut firman Allah, “dan bagi masing – masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan.” setiap masing – masing akan memperoleh siksaan sesuai dengan amalannya.”yakni, mereka tidak kan dizhalimi walapun sekecil biji zarah atau lebih kecil lagi. Menurut ayat dan tafsiran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap karyawan yang berkerja pasti akan mendapatkan imbalan sesuai dengan yang mereka kerjakan tanpa terzhalimi walapun sekecil apapun pasti mereka akan mendapatkan imbalannya yang berupa gaji atau upah dan lain lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan sesuai menurut perspektif ekonomi islam karena pemimpin kantor kecamatan mempunyai beberapa karakteristik kepemimpinan dalam islam yaitu: bertawakal, adil, berilmu dan suka bermusyawarah. Sedangkan tingkat kompensasi mempunyai sedikit kejanggalan dalam hal upah (uang tips) bukan upah dari gaji tetapi upah yang diterima karyawan dari masyarakat yang pernah berkepentingan dikecamatan. dan sampai saat ini menjadi kebiasaan menjadi penghasilan mereka. Hal tersebut tidak diperbolehkan dalam islam karena termasuk pungli (pungutan liar). Adapun UUD yang mengatur tentang pungli (pungutan liar)



1. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2016 tentang Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar.
2. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 700/4277/57 tentang Pembentukan Satuan Unit SATGAS PEMBERANTASAN PUNGLI Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Di dalam surat edaran tersebut diminta agar segera membentuk unit Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar di tingkat Kabupaten/Kota.
3. Instruksi KEMENDAGRI Nomor 977/5065/SJ tanggal 3 Desember 2016 tentang Penugasan Pembentukan dan Penganggaran Unit Pemberantasan Pungli Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Adapun hadits yang membahas tentang larangan pungli (pungutan liar).



## BAB V

### PENUTUB

#### A. Kesimpulan dan saran

Setelah melakukan pembahasan terhadap data-data yang diperoleh dalam penelitian, maka penulis akan memberikan kesimpulan dan saran agar selanjutnya kecamatan Way Ratai, Pesawaran menjadi lebih baik lagi dalam menangani produktivitas kerja karyawan. Adapun kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil perolehan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $-0,619 < 1,729$ . Dan perolehan nilai signifikan  $> 0,05$  yaitu sebesar  $0,544$ . ( $H_a$  akan ditolak  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin kurang berjiwa motivator terhadap bawahannya, kurangnya pelatihan-pelatihan guna memberikan pengetahuan tentang tugas-tugas yang terdapat dalam setiap pekerjaan.
2. Tingkat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil perolehan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $5,856 > 1,729$  Dan perolehan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu sebesar  $0,000$ . ( $H_a$  akan diterima  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ).
3. Nilai R Square sebesar  $0,672$  menunjukkan besarnya variabel kepemimpinan dan variabel tingkat kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar  $67\%$  sedangkan  $33\%$  dipengaruhi oleh

variabel lain diluar kepemimpinan dan tingkat kompensasi. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan sebagai seorang muslim dalam memberikan model kepemimpinan dan tingkat kompensasi haruslah berpedoman pada nilai-nilai syari'ah (Al- qur'an) guna mewujudkan produktivitas karyawan serta tanggung jawab. Juga membuktikan bahwa keimanan dalam rangka menjalankan misi syariat Islam.

## **B. SARAN**

1. Diharapkan pemimpin kecamatan Way Ratai dapat meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik terhadap karyawan, karena dari hasil penelitian pada karyawan, karyawan tidak seluruhnya mendapatkan perhatian, penghargaan, dan perlakuan yang adil dan bijak dari atasan. Sehingga perlu ditingkatkan lagi. Karena efek dari ditingkatkannya kepemimpinan yang baik, adil dan bijak, maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Bagi akademisi, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan referensi dalam kegiatan mengajar atau penelitiannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa tingkat kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pihak kecamatan diharapkan agar dapat mempertahankan tingkat kompensasi agar

produktivitas karyawan tetap stabil. Karena jika tingkat kompensasinya stabil maka akan stabil juga produktivitasnya.

4. Kepada penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan faktor -faktor lainnya. penelitian selanjutnya dengan topik yang sama, disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sehingga menambah pengetahuan bagi banyak pihak.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen*, (Jakarta: Pt Rineka)
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Empat (Jakarta: PT Gramedia 2008)
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: kencana, 2012)
- Efendi, Usman, *Azas Manajemen*, ( Jakarta : Rajawali Pers, 2014)
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke – 3 (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004)
- Iqbal Hasan, *Metodelogi Penelitian Dan Aplikasinya*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002)
- Lukman Hakim, *Prinsip – Prinsip Ekonomi*, (Bandung: Erlangga, 2012)
- Melayu. S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT Bimi Aksara, 2016)
- Pusat Pengkajian Dan Pengembang Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, ( Jakarta: Rajawali Pres, 2013)
- Rival Veithzal, Andi Buchari, *Ekonomi Islam*, Edisi Satu, Cetkn Kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Salim Bahreisy dan Said Bahreisy, *Tafsir Ibnu Kasir*, (Surabaya: Pt Bina Ilmu Offset)
- Sedarma yanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, ( Bandung: CV, Mandar Maju, 2012)
- Sudjana, *Metode Statistic*, (Bandung : PT.Tarsito, 2009)
- Sugiono, “*metodologi penelitian: kuantitatif, kualitatif, RND*, cetakan ke – 13, (bandung: Alfabeta, 2011)
- Uswatun K, *Kamus Bahasa Lengkap Indonesia*, Cetakan Pertama (Jakarta: Kawah Media, 2014)

V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Pers, 2015)

Veithzal rivai, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers: 2014)

Veithzal Rival Zainal, Muliaman Drmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat ( Jakarta: Pt Raja grafindo Persada, 2014)

### SKRIPSI

Deanita Nur Aziah,” *“Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Bri Kantor Cabang Kc Bri Kapas Krampung Surabaya”*,skripsi, (fakultas ekonomi universitas islam indonesia yogyakarta, Yogyakarta: 2017)

Meli andriani, “ *pengaruh model kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan*, skripsi, (disertai program fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri raden intan lampung, Bandar lampung, 2018)

Ryan Rinaldi Krisna, “*pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi cold rolling mill pada pt krakatau steel (persero) tbk*”, skripsi, (fakultas ekonomi universitas negeri, yogyakarta, 2015)

Wahyuni Alimuddin,”*Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitaskaryawan Pada Pt. Bakrie Telecom Area Makassar*”, skripsi (Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnisuniversitas Hasanuddin Makassar : 2012)

### JURNAL

Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami,” *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*“, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 37 No.1, (Agustus 2016)

Ndaru Prasastono, “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang*”, jurnal, *Dinamika Kepariwisata* Vol. XI No. 2, (Oktober 2012)

Agustina Indriyani, “*Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”, Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, ( Februari – Juli 2014)

Budi Rismayadi, “*Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*”, (Jurnal Manajemen & Bisnis ISSN 2528-0597 Vol, 1 No, 1, 2015)

Hadi Sanusi,” *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Hp New Cahaya Plaza Millennium Medan*”, jurnal, (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area: 2017)

